

CODE D'ETHIQUE



UN ENGAGEMENT MONDIAL
POUR L'ETHIQUE

MESSAGE DU CEO DU GROUPE AGC

À l'occasion du lancement du Code d'Ethique révisé

À l'attention de l'ensemble des membres du Groupe AGC,

En 2008, le Groupe AGC a intégré les codes d'éthique des sociétés et régions de son groupe et introduit un code d'éthique unifié pour l'ensemble du Groupe : « Le Code d'Ethique du Groupe AGC ». Selon moi, le fait de partager un code d'éthique unique nous a permis de clarifier l'ensemble des règles auxquelles nous devons nous conformer en tant que membres du Groupe.

Nous avons désormais révisé le Code d'Ethique du Groupe, sur base des expériences récemment acquises dans l'ensemble du Groupe en matière d'éthique. Nous avons accordé une attention particulière aux principes qui nous importent en tant qu'organisation mondiale, soucieuse de consolider ses atouts et, surtout, d'affirmer sa politique *Grow Beyond*. Outre la mise à jour du contenu du Code, nous lui avons donné un style et un format nouveaux qui, nous l'espérons, devraient en renforcer la compréhension et l'attrait.

Veillez à lire l'intégralité de cette brochure pour prendre connaissance de chaque principe du Code et vous y conformer. Le respect du Code est essentiel pour permettre au Groupe AGC de gagner et de conserver la confiance de ses clients, des collectivités locales et d'autres parties prenantes. Maintenir cette confiance implique des efforts considérables, particulièrement importants dès lors qu'une seule violation du Code suffirait à compromettre toute cette confiance acquise. Elle serait extrêmement longue à regagner. Nous devons donc à tout moment prendre personnellement la responsabilité de respecter le Code à tous égards.

Vos efforts pour respecter ce nouveau Code profiteront non seulement au Groupe AGC dans son ensemble, mais également à chacun de vous. Vous saurez en effet qu'ainsi, vous respectez la loi et les plus hautes normes éthiques, et que vous travaillez dans un environnement vous assurant la sécurité. Ce dont vous pouvez être fiers.

Je demande à chacun d'entre vous de se joindre à moi dans l'engagement renouvelé et sincère en faveur du strict respect de notre nouveau Code.

Cordialement,



CEO & Chief Compliance Officer





TABLE DES MATIÈRES

Message du CEO du Groupe AGC	1
Introduction	4
En quoi consiste notre Code d'Ethique ?.....	4
Pourquoi avoir un Code d'Ethique ?.....	5
Qui doit respecter notre Code ?.....	6
Quelles sont vos obligations à la réception de ce Code ?	6
Quelle est notre organisation en matière d'éthique ?.....	7
Que se passe-t-il en cas de violation du Code ?	8
Comment obtenir de l'aide ou signaler une anomalie ?.....	8
Comment les signalements de problèmes liés à l'éthique sont-ils investigués ?	9
Quelle est la politique du Groupe AGC par rapport aux représailles ?.....	9
À propos de cette brochure	10
Notre Code d'Ethique	12
Les bases de l'éthique (principe 1)	12
Concurrence loyale et antitrust (principe 2).....	14
Santé et sécurité au travail (principe 3)	18
Environnement (principe 4)	22
Respect des personnes (principe 5)	24
Qualité et sécurité des produits et services (principe 6)	26
Rapports et données consignées (principe 7)	30
Délit d'initié (principe 8)	32
Biens de la Société et des tiers, Informations confidentielles (principe 9)	34
Conflit d'intérêts (principe 10)	38
Cadeaux et divertissements (principe 11)	40
Relations avec les administrations et le monde politique (principe 12)	42
Contrôle du commerce international (principe 13)	46
Notes	48

INTRODUCTION



EN QUOI CONSISTE NOTRE CODE D'ETHIQUE ?

Le Code d'Ethique d'AGC (« le Code ») reflète la Valeur commune d'« INTÉGRITÉ » de la vision « *Look Beyond* » (regarder au-delà) du Groupe AGC. Il définit des exigences pour l'ensemble des sociétés du Groupe AGC et leurs employés afin de garantir que leur comportement professionnel soit conforme aux lois, aux politiques et règles du Groupe et à l'éthique des affaires.

POURQUOI AVOIR UN CODE D'ETHIQUE ?

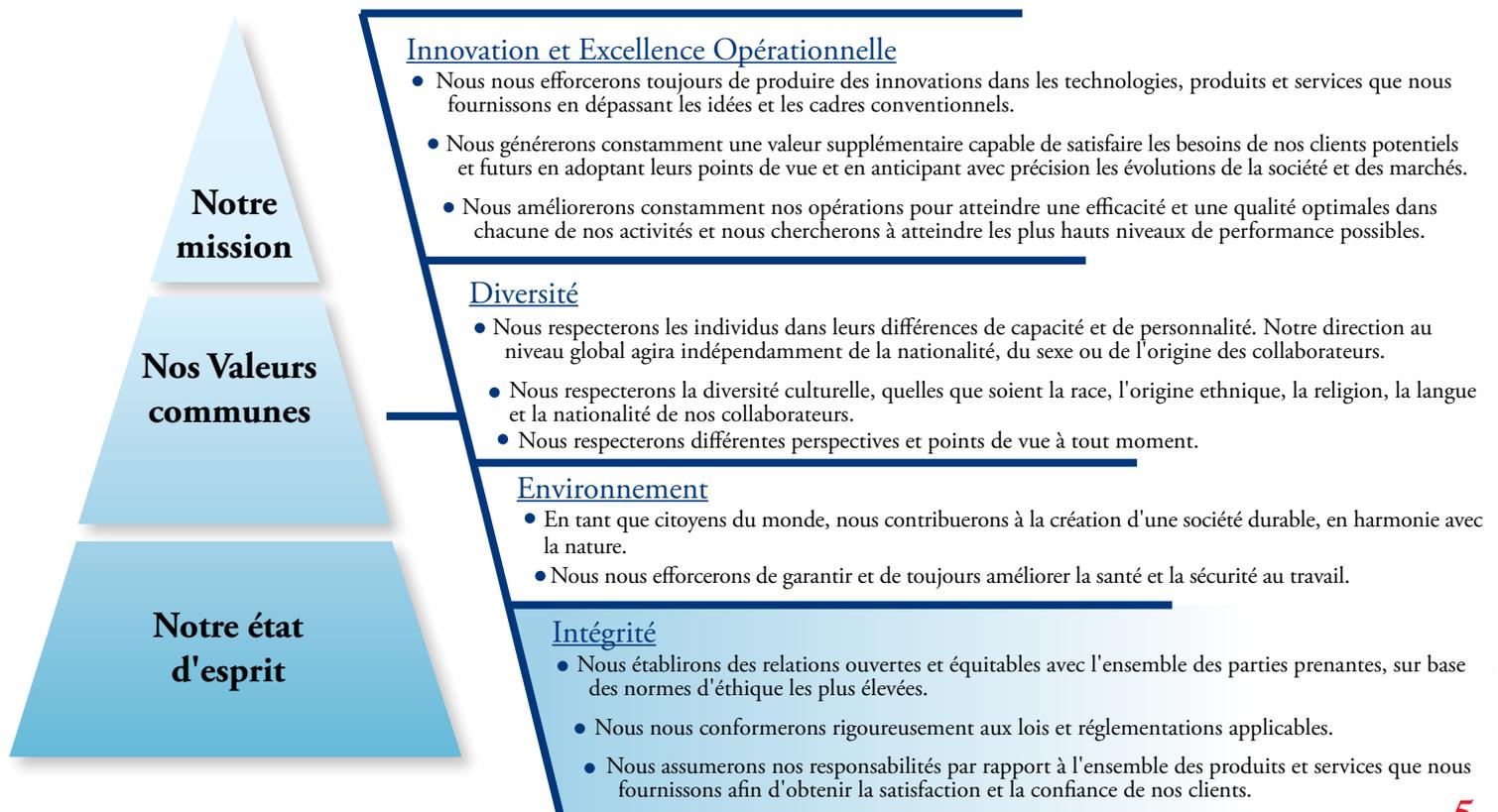
Le Groupe AGC a défini « l'Intégrité » comme l'une des Valeurs communes de sa vision « *Look Beyond* ». Toutes les sociétés du Groupe AGC doivent respecter ces Valeurs communes. Celles-ci doivent être partagées par tous les membres du Groupe AGC et servir de base à chaque activité entreprise.

Pour parvenir à une croissance durable, le Groupe AGC, en tant qu'entreprise mondiale, doit répondre efficacement aux attentes raisonnables des membres du personnel et de leur famille, de ses clients, de ses fournisseurs et de ses actionnaires, et des communautés au sein desquelles le Groupe mène ses activités (collectivement « les parties prenantes »). Il doit gagner la confiance de ces parties prenantes. À ces fins, nous devons résolument nous conformer à la Valeur commune d'Intégrité.

Pour y parvenir, il nous incombe de respecter l'ensemble des lois, des politiques et règles du Groupe, ainsi que l'éthique des affaires. Le présent Code nous guide dans cette voie, en expliquant ce qu'agir avec Intégrité signifie.

Ce respect du Code est essentiel à notre réussite, à notre fierté d'appartenir au Groupe AGC et au maintien de nos engagements vis-à-vis des parties prenantes.

Vision du Groupe AGC « *Look Beyond* »



QUI DOIT RESPECTER NOTRE CODE ?

Le même Code s'applique à l'ensemble du Groupe AGC, dans le monde entier, à chacun de nous et sur tous les lieux de travail. Il s'applique à l'ensemble des sociétés du Groupe AGC, de leur personnel et de leurs dirigeants. Par ailleurs, nous nous efforçons de traiter avec des personnes et des sociétés qui adhèrent à des principes similaires.

QUELLES SONT VOS OBLIGATIONS À LA RÉCEPTION DE CE CODE ?

Veillez lire ce Code et le réviser périodiquement. Reportez-vous à ce document pour vous enquérir de la marche à suivre quand vous êtes confronté à un problème éthique.

Vous devriez :

- Intégrer le respect du Code dans vos activités quotidiennes.
- Consulter le Code dès que vous doutez de ce qu'il convient de faire et, si nécessaire, poser des questions à votre direction ou via une des ressources chargées de l'éthique et renseignées en page 8.
- Signaler rapidement tout problème lié à un comportement contraire à l'éthique.

Dans l'ensemble du Code, des conseils utiles et des exemples de situations peuvent vous aider à prendre les bonnes décisions.

QUELLE EST NOTRE ORGANISATION EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE ?

Le CEO du Groupe AGC occupe également la fonction de Chief Compliance Officer (Ethique) Officer pour l'ensemble du Groupe. Il a nommé un Global Compliance Leader chargé de la planification, de la mise en place et du suivi des activités du Groupe en matière d'éthique. Sous la direction du Global Compliance Leader, des Comités d'Ethique Régionaux ont été établis au Japon/Asie, en Europe et en Amérique du Nord pour assurer la gestion du programme d'éthique partout dans le monde.



QUE SE PASSE-T-IL EN CAS DE VIOLATION DU CODE ?

Des mesures disciplinaires peuvent être prises en fonction de la loi applicable et des politiques/règles de la Société lorsqu'un membre du personnel enfreint le Code. Des mesures appropriées peuvent également être prises à l'encontre des dirigeants s'ils enfreignent le Code, toujours dans le respect des lois applicables et des politiques/règles de la Société.

COMMENT OBTENIR DE L'AIDE OU SIGNALER UNE ANOMALIE ?

Si vous avez des interrogations, êtes préoccupé par une question d'éthique ou souhaitez signaler un problème s'y rapportant, veuillez contacter :

- Votre responsable direct, en premier lieu ;
- Le service d'assistance (Helpline) représenté par les compliance managers (liste disponible sur SharePoint), ou via l'adresse e-mail suivante : codeofconduct.box@eu.agc.com ;
- Votre représentant des ressources humaines, notamment pour toute matière liée aux membres du personnel et à l'emploi ;
- Le département juridique de la Société [AGC Glass Europe, CSR & Legal Affairs department, Tél. + 32-(0)2 674 33 65].

Veuillez noter que vous êtes censé fournir votre identité lorsque vous signalez un problème.

COMMENT LES SIGNALEMENTS DE PROBLÈMES LIÉS À L'ÉTHIQUE SONT-ILS INVESTIGUÉS ?

Le Groupe AGC analysera tous les signalements de manière équitable et approfondie. Il prendra les mesures appropriées. Dans le cadre de ses enquêtes, la Société fera tous les efforts raisonnables pour préserver la confidentialité de votre identité, conformément à la loi. Le même principe s'applique si vous demandez à la Société de préserver le caractère confidentiel des informations que vous lui transmettez.

Nous sommes tous tenus de coopérer pleinement dans le cadre de toute enquête interne.

QUELLE EST LA POLITIQUE DU GROUPE AGC PAR RAPPORT AUX REPRÉSAILLES ?

Vous pouvez, en toute bonne foi, signaler toute infraction du Code que vous suspectez, sans craindre de représailles. Le Groupe AGC interdit strictement les actes de représailles contre quiconque signalerait, de bonne foi, une éventuelle infraction ou participerait à une enquête portant sur une éventuelle faute professionnelle. Agir « en toute bonne foi » signifie que vous transmettez avec sincérité des informations que vous pensez exactes. Des mesures disciplinaires appropriées seront prises contre tout membre du personnel impliqué dans des actes de représailles visant une personne ayant signalé en toute bonne foi un problème d'éthique.

Notez toutefois que procéder intentionnellement à un faux signalement est inacceptable et entraînera des sanctions disciplinaires.

À PROPOS DE CETTE BROCHURE

Cette brochure définit des exigences globales (applicables dans toutes les régions du monde), couvrant aussi des aspects particuliers à l'Europe. La partie globale est présentée sur fond bleu, tandis que le supplément dédié à l'Europe, figurant après la partie globale, est présenté sur fond blanc.

Titre

Synthèse : Notre politique pour chaque principe

CONFLIT D'INTÉRÊTS (PRINCIPE 10)

En traitant avec des clients actuels ou potentiels, des fournisseurs, des fonctionnaires publics, des entrepreneurs, des concurrents et d'autres tiers, nous, en tant que membres du personnel, devons agir dans l'intérêt de la Société et pas dans notre propre intérêt ou celui de notre famille ou de nos amis.

Un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle nos intérêts personnels (y compris ceux des membres de notre famille ou de nos proches) sont en conflit ou susceptibles de l'être avec nos tâches professionnelles. Dans une telle situation, nous devons accorder la priorité à la mission et aux intérêts de notre Société et éviter d'exploiter notre rôle ou position au sein du Groupe afin de poursuivre un intérêt personnel ou un gain financier pour nous-mêmes, nos familles ou nos proches.

Il est interdit d'occuper une position en tant que membre du conseil d'administration ou d'agir en tant que conseiller (ou d'exercer une quelconque autre fonction influente) pour une entreprise concurrente, un client ou un fournisseur du Groupe AGC. Toute exception exige l'accord préalable de la Société (voir ci-après, en page 39).

Si vous estimez qu'il existe un conflit d'intérêts avéré ou potentiel, vous devez immédiatement en faire le signalement complet à votre direction, comme indiqué ci-après en page 39, ou à l'un des contacts chargés de l'éthique renseignés précédemment en page 8.

38

Exemples de conflits d'intérêts potentiels ou réels :

- Traiter ou proposer de traiter avec une entreprise ou une personne alors que vous ou un membre de votre famille ou un ami proche en détient le contrôle ou occupe une position managériale.
- Exploiter des informations ou une opportunité d'affaires, obtenues grâce à votre fonction au sein du Groupe AGC, dans votre intérêt ou celui d'un tiers, y compris les fournisseurs, les concurrents et d'autres tiers qui ne sont pas censés recevoir de telles informations ou être informés d'une telle opportunité.
- Utiliser votre position ou fonction au sein du Groupe AGC pour conclure vous-même un contrat (ou influencer un membre du personnel à le faire) avec un fournisseur, un partenaire ou tout autre tiers, qui servira votre intérêt ou celui de votre famille ou de vos proches.

Dispositions européennes spécifiques

Il est interdit d'occuper une position en tant que membre du conseil d'administration ou d'agir en tant que conseiller (ou d'exercer une quelconque autre fonction influente) pour une entreprise concurrente, un client ou un fournisseur du Groupe AGC. Les exceptions sont accordées au cas par cas et exigent l'accord préalable du Comité d'Éthique.

Tout membre du personnel doit immédiatement faire un signalement complet à son responsable direct et à son compliance manager ou compliance officer ou au Comité d'Éthique de toute situation où il estime être dans une situation de conflit d'intérêts réel ou potentiel. Le responsable informé de la situation est lui-même tenu de s'assurer que l'information a été transmise au compliance manager, compliance officer ou au Comité d'Éthique.

39

Commentaires globaux

Supplément dédié à l'Europe



NOTRE CODE D'ÉTHIQUE

LES BASES DE L'ETHIQUE

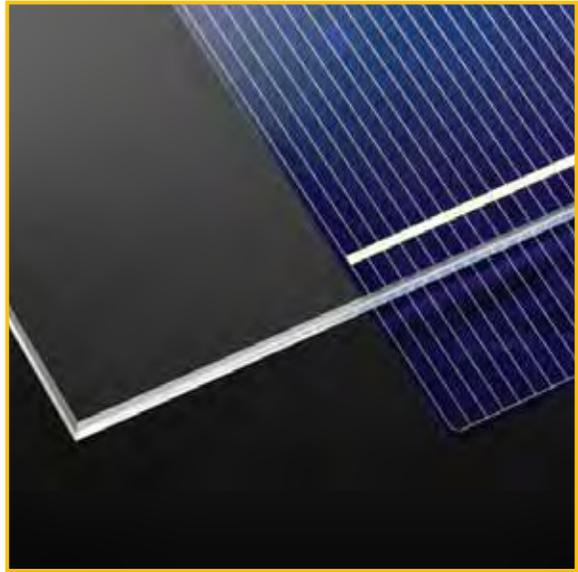
(PRINCIPE 1)

Nous suivons toutes les lois applicables et les politiques/règles de la Société et nous agissons avec intégrité dans le cadre de nos activités professionnelles.

Nous sommes honnêtes dans tout ce que nous faisons.

Cette déclaration définit le champ d'application global du Code. Les autres parties du Code expliquent et précisent ses principales exigences.

Si vous avez un quelconque doute concernant le respect des lois applicables ou des politiques et règles de la Société, veuillez contacter votre direction ou l'un des contacts chargés de l'éthique renseignés précédemment en page 8.



CONCURRENCE LOYALE ET ANTITRUST

(PRINCIPE 2)

Nous respectons l'ensemble des lois sur la concurrence, ainsi que les directives Antitrust d'AGC, afin de garantir un marché libre et équitable.

Pour nous permettre d'agir de façon éthique et légale par rapport à nos concurrents, nous respectons rigoureusement l'ensemble des lois antitrust, ou « lois sur la concurrence ». Par ailleurs, nous respectons les directives Antitrust d'AGC dans toutes les régions du monde. Ces directives sont formulées en page 16. Si ces lois et directives s'appliquent à votre fonction, il vous incombe de les connaître et de les respecter à tout moment.

L'application de la loi sur la concurrence à travers le monde et les sanctions prévues contre les ententes sont de plus en plus strictes. Les sanctions peuvent inclure de lourdes amendes, voire des peines d'emprisonnement. Des poursuites judiciaires peuvent également être engagées sur le plan privé afin d'obtenir réparation de dommages conséquents imputables à une infraction de la loi sur la concurrence.

Nos contacts avec des concurrents présentent des risques extrêmement sérieux pour l'ensemble des activités du Groupe AGC.

Par conséquent :

- Nous ne devons pas avoir le moindre contact prévu avec nos concurrents, à moins qu'il ne s'opère à des fins légitimes et qu'il ait été préalablement approuvé par la direction ou le département juridique de la Société.
- Après tout contact avec un concurrent, vous devez préparer et conserver un rapport relatant l'évènement.

Ces exigences sont formulées dans les directives Antitrust d'AGC mentionnées ci-dessus.

Dans ce domaine, il est interdit de s'engager, avec des concurrents, dans des accords officiels ou informels susceptibles de restreindre les activités commerciales, notamment en :

- fixant des prix
- en se concertant en vue de la soumission d'offres
- partageant ou attribuant des marchés, des territoires ou des clients

Si un concurrent tente d'aborder l'un de ces thèmes avec vous, interrompez immédiatement la conversation. Vous devez ensuite immédiatement signaler cet incident à votre responsable ou au conseiller juridique de la société.

Généralement, les lois sur la concurrence interdisent également la mise en place d'un monopole inapproprié sur un quelconque marché et la conclusion d'accords ou d'ententes, informels ou officiels, avec des fournisseurs ou des clients dès lors que ces arrangements sont susceptibles de restreindre la concurrence. Il peut notamment s'agir d'associer certains produits de façon inappropriée, de fixer des prix de revente ou de boycotter certains clients ou fournisseurs.

Questions/ Réponses

Question : Je suis un représentant commercial d'AGC. J'ai été invité à un dîner d'affaires par l'un des employés d'un concurrent qui a demandé à me rencontrer pour aborder la possibilité pour sa société d'acheter des produits auprès de la nôtre. Cet entretien visant à discuter d'un accord d'achat/vente et non d'une concurrence entre les sociétés, j'envisage d'accepter cette offre sans en informer qui que ce soit au sein de ma société. Mon comportement est-il acceptable ?

Réponse : Non. Avant d'avoir un quelconque contact prévu avec un concurrent, vous devez obtenir une autorisation interne et, à la suite d'un tel contact, vous devez rédiger un rapport relatant cet entretien, comme l'exigent les directives Antitrust d'AGC. Souvenez-vous que vous ne devriez pas avoir de contact avec un concurrent sans motif légitime.



Comme indiqué précédemment, l'Antitrust est un sujet particulièrement sérieux. Veuillez donc à tenir compte des informations supplémentaires suivantes et n'hésitez pas à consulter le conseiller juridique de la Société pour obtenir des conseils.

Relations avec les concurrents

ENTENTES SUR LES PRIX - **Tout** accord avec un concurrent concernant les prix appliqués à d'autres est dans tous les cas illégal. Que les prix s'en trouvent diminués, augmentés, stabilisés ou raisonnables, ou qu'un prix exact soit fixé n'importe pas. Ces interdictions touchent également la manière dont les prix sont déterminés et les conditions de vente, par exemple les remises, les frais de livraison et les conditions de crédit.

Les discussions avec des concurrents concernant les prix, les politiques tarifaires ou tout aspect s'y rapportant, par exemple les coûts de production et les stratégies de marché, sont strictement interdites.

Il est totalement inapproprié de fournir à un concurrent, ou d'obtenir de celui-ci, une liste de prix ou des informations à partir desquelles des prix peuvent être calculés. Une seule exception s'applique et concerne le prix d'un produit ou d'un service vendu ou acheté à une société qui est également un concurrent. La date et la source de toutes les informations concernant les tarifications de nos concurrents doivent être correctement documentées afin de démontrer qu'elles ont été obtenues de façon appropriée.

En plus d'interdire à des concurrents d'attribuer des territoires et des clients, il est aussi toujours illégal pour des concurrents d'accepter de :

- Limiter ou restreindre la production
- Boycoter un fournisseur
- Refuser de traiter avec un client

D'autres accords entre des concurrents peuvent également être illégaux. Avant de conclure un quelconque accord avec un concurrent, consultez le conseiller juridique de la Société.

Dès lors que les associations professionnelles offrent aux concurrents l'opportunité de se rencontrer, toute participation aux activités de ces associations doit être rigoureusement contrôlée. Le conseiller juridique de la Société doit être informé à l'avance de toute proposition d'adhésion à une telle association professionnelle.

Mentionnées ci-dessus, les directives Antitrust d'AGC relatives aux contacts avec les concurrents, que l'ensemble du personnel d'AGC doit respecter, sont les suivantes :

1. Avant d'accepter des réunions avec des entreprises concurrentes (y compris des réunions au sein d'associations professionnelles), prenez toute les mesures nécessaires pour vérifier si l'objectif de ces réunions est approprié d'un point de vue légal. Limitez autant que possible la fréquence de votre participation à de telles réunions. Si le maintien d'une relation avec une quelconque association professionnelle s'avère inutile, quittez cette association.
2. Lors de toute réunion avec des entreprises concurrentes, informez-les de votre intention de respecter les lois sur la concurrence et évitez d'engager tout contact inutile avec de telles entreprises.
3. Si vous prévoyez de participer à une réunion avec des entreprises concurrentes, informez votre responsable du motif de cette réunion et obtenez préalablement son accord.
4. Conservez toujours un rapport écrit détaillant les discussions que vous avez eues avec des entreprises concurrentes.
5. Transmettez sans faute le rapport écrit mentionné ci-dessus à votre département juridique (ou, lorsque votre direction vous le demande, à un cabinet d'avocats) pour en permettre la vérification.
6. Si une entreprise concurrente vous contacte d'une façon qui vous amène à suspecter d'éventuels problèmes de concurrence, informez impérativement votre responsable et votre Département juridique de cette situation et demandez leur avis.

7. Si vous avez entendu ou vu des membres du personnel s'impliquer dans un comportement qui vous amène à suspecter un éventuel problème lié à la concurrence, signalez-le à votre responsable, au Département juridique et/ou aux personnes de la Société chargées de l'éthique.

Relations avec les clients et les fournisseurs

Des accords entre les fournisseurs et les clients peuvent également enfreindre les lois sur la concurrence. Consultez le conseiller juridique de votre Société avant de discuter ou de convenir d'un des points suivants avec tout fournisseur ou client :

- Le prix auquel un produit sera revendu
- La détermination du territoire au sein duquel, ou des clients auxquels, les produits ou services seront revendus
- La demande faite à un client d'accepter d'acheter un produit à l'achat d'un autre produit (« ventes liées »)
- La vente à un client soumise à la condition que ce dernier ne vende pas lui-même les produits de concurrents (« accords de distribution exclusive »)
- La vente à un client soumise à la condition que celui-ci vende également ses produits au vendeur, ou vice versa (« réciprocité »)

Monopolisation

Détenir un « monopole » signifie avoir le pouvoir de contrôler les prix sur un marché, de contraindre les concurrents à cesser leurs activités ou de les empêcher de pénétrer un marché. Les monopoles peuvent être légaux lorsqu'ils sont le fruit d'une concurrence équitable, mais ils peuvent être illégaux s'ils ont été atteints de manière inappropriée. Consultez le conseiller juridique de votre Société pour étudier toute situation où la société détient un monopole ou est raisonnablement susceptible de parvenir à une telle position.

Discrimination en matière de prix ou de conditions de vente

Certaines lois sur la concurrence interdisent à un vendeur de vendre le même produit à différents prix, ou à différentes conditions, à deux clients si une telle discrimination tarifaire nuit à la concurrence. Consultez le conseiller juridique de votre Société avant d'appliquer différents prix à des produits identiques pour différents clients.

Sanctions applicables en cas d'infraction aux lois sur la concurrence

Les sanctions applicables pour infractions aux lois sur la concurrence peuvent être sévères aussi bien pour la société que pour la personne impliquée dans une telle activité. Elles peuvent impliquer ce qui suit :

- PÉNAL - Les particuliers peuvent être condamnés à de longues peines d'emprisonnement. Les entreprises peuvent être condamnées à payer des amendes extrêmement lourdes. Les infractions pénales aux lois sur la concurrence sont des délits.
- CIVIL – Les tribunaux imposent le versement de dommages-intérêts triplés aux contrevenants, ainsi que le paiement de l'ensemble des frais juridiques de la victime. Le Gouvernement américain peut également émettre un ordre imposant l'arrêt immédiat de la conduite illégale.

Enquêtes gouvernementales

Informez immédiatement le conseiller juridique de votre Société si vous êtes contacté par un représentant de l'État ou d'une Autorité de défense de la loi sur la concurrence.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

(PRINCIPE 3)

Nous nous engageons pour la sécurité de tous nos membres de personnel, de tous les visiteurs de nos sites et des riverains.

Nous respectons l'ensemble des lois, des politiques et règles de la Société en matière de santé et de sécurité au travail.

Nous tendons vers une amélioration constante de la santé et de la sécurité dans notre environnement de travail.

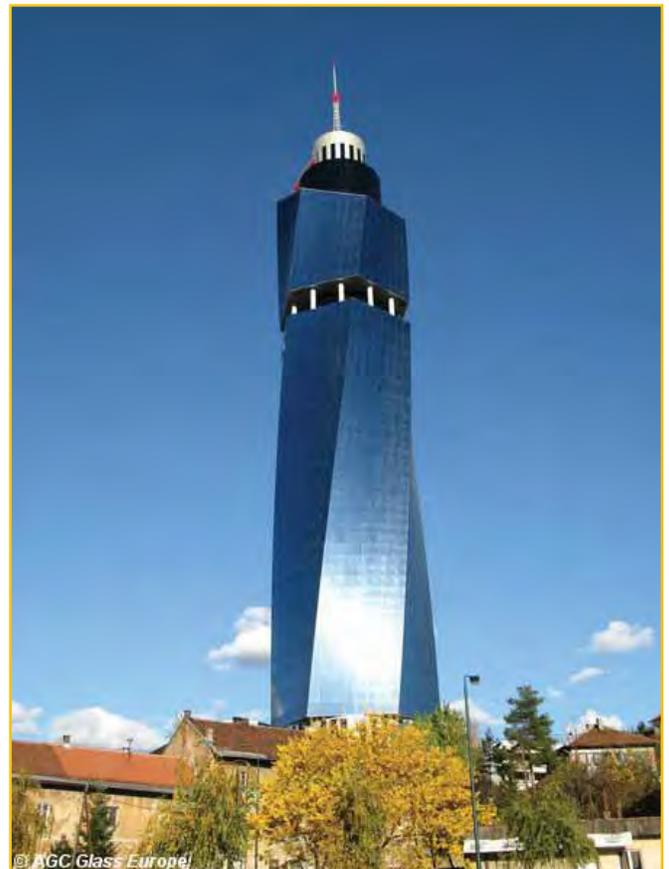
L'une de nos Valeurs communes, « ENVIRONNEMENT », inscrite dans la vision « *Look Beyond* » du Groupe AGC, intègre l'amélioration continue de la sécurité et de la santé de nos environnements de travail.

Nous sommes tenus de prendre en compte la sécurité de nos membres du personnel et des communautés environnantes.

Nous devons nous efforcer de maintenir et d'améliorer nos environnements de travail en appliquant les politiques d'AGC en matière de santé et de sécurité au travail. Par exemple, les points suivants constituent des impératifs :

- Aucune production ne doit être réalisée sans que la sécurité ne soit garantie. Nous exécutons nos activités en gardant à l'esprit cet impératif à tout moment.
- Nous n'hésitons pas à interrompre nos opérations afin d'éviter toute blessure.
- Nous respectons les signalisations de sécurité liées aux process et utilisons l'équipement de sécurité recommandé.
- Nous sommes tenus de manipuler avec grande précaution les matières dangereuses telles que les produits chimiques.
- Nous interdisons l'introduction d'alcool et de drogues non autorisées sur nos sites de production. La Société peut exiger la réalisation de tests en laboratoire pour détecter la présence éventuelle de drogues illégales et/ou d'alcool ou confirmer une infraction suspectée à la politique, dans la mesure où la loi locale l'autorise.
- Nous réalisons les opérations d'inspection et de maintenance conformément aux politiques et procédures de la Société et aux lois applicables afin d'éviter les accidents.

Si toutefois un accident devait se produire, nous accordons une priorité absolue à la protection des individus et à la préservation des vies et nous prenons des mesures immédiates pour éviter et limiter les blessures.



© AGC Glas Europe

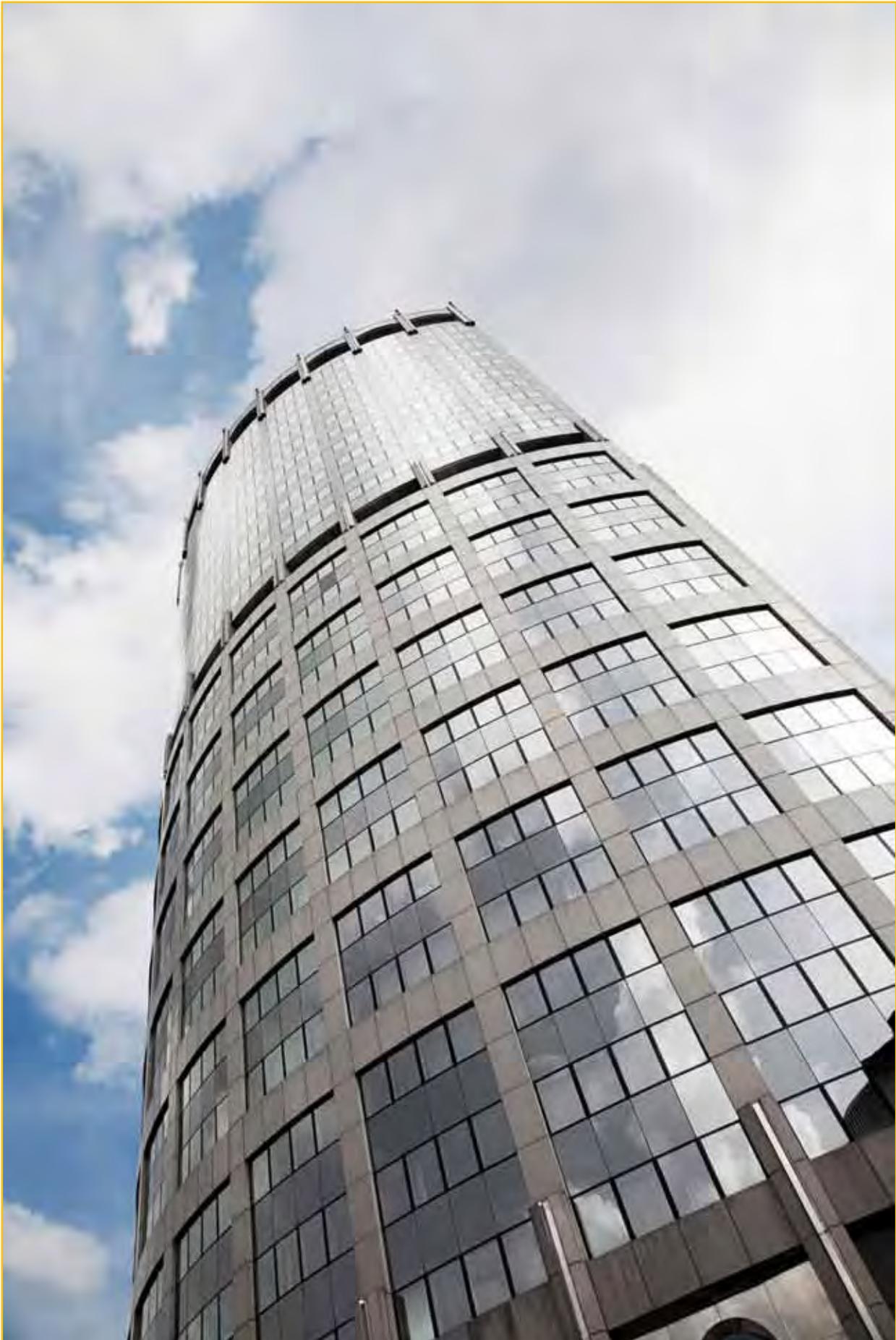


Questions/ Réponses

Question : Alors que je travaille au sein de mon site de production AGC, je constate qu'un collègue répare un équipement de façon inappropriée, sans en avoir coupé l'alimentation électrique. Je m'inquiète du fait que, en ne respectant pas les procédures affichées relatives à la réparation de l'équipement, mon collègue puisse se mettre lui, ainsi que d'autres employés, en danger en cas d'électrocution, voire d'incendie ou d'explosion. Que dois-je faire ?

Réponse : Vous devez avertir l'employé concerné et informer immédiatement votre responsable, ainsi que les autres contacts de la Société si nécessaire. La sécurité étant notre première priorité, il est essentiel que cette situation soit signalée et que des mesures correctives soient prises immédiatement.





ENVIRONNEMENT

(PRINCIPE 4)

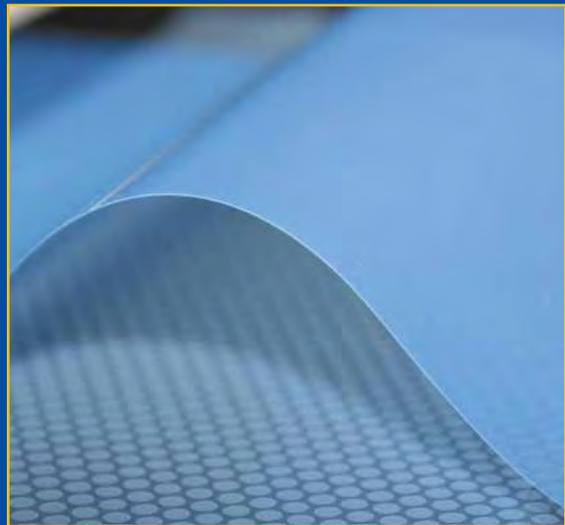
Nous nous engageons pour le respect de l'ensemble des lois relatives à l'environnement.

Nous nous efforçons de protéger l'environnement dans toutes les activités de la Société, y compris le développement technologique, la planification, la conception, la production, les ventes et la manutention des produits.



Comme le mentionne le Principe 3, l'« ENVIRONNEMENT » est l'une des quatre Valeurs communes définies dans la vision « *Look Beyond* » du Groupe AGC. Nous nous efforçons de préserver l'environnement et sommes soucieux de la qualité environnementale de nos pratiques. Pour le Groupe AGC, un environnement sain est bénéfique pour les parties prenantes et génère des opportunités d'affaires pour notre Société. À ces fins, nous mettons tout en œuvre pour assumer notre responsabilité environnementale à chaque étape de la conception, de la fabrication et de la distribution de nos produits. Nous sommes tenus d'évaluer et d'améliorer constamment nos process, notamment en minimisant la production de déchets et les impacts potentiellement néfastes de nos opérations. Nous encourageons nos partenaires commerciaux à appliquer ces mêmes principes.

Par ailleurs, nous accordons une attention particulière au développement de produits bénéfiques pour l'environnement.



RESPECT DES PERSONNES

(PRINCIPE 5)

Nous respectons et apprécions la diversité des personnes.

Nous ne tolérons pas la violence physique ou le harcèlement de quelque nature que ce soit.

Nous ne nous engageons pas dans des activités impliquant le travail des enfants ou le travail forcé.

Nous préservons le caractère confidentiel des informations personnelles de tout notre personnel.

La « DIVERSITÉ » est également l'une des quatre Valeurs communes définies dans la vision « *Look Beyond* » du Groupe AGC.

Chaque société du Groupe AGC garantit que chacun d'entre nous bénéficie des mêmes opportunités de réussite, sur la base du mérite. Nous ne pratiquons aucune discrimination envers qui que ce soit sur base de la race, de l'origine ethnique, de la religion, de la nationalité, du sexe, du handicap ou envers tout autre groupe protégé par la loi.

La violence physique, ou tout autre harcèlement de quelque sorte que ce soit, constitue une faute et est contraire à un environnement de travail respectueux. Le harcèlement peut être commis par des responsables ou des membres du personnel. Il peut être physique, verbal ou écrit. Il peut être ou non à caractère sexuel.

Nous ne recourons au travail des enfants ou au travail forcé dans aucune de nos opérations ou installations dans le monde. Nous respectons scrupuleusement l'ensemble des lois applicables qui concernent les droits des travailleurs. Nous attendons de toutes les entreprises avec lesquelles nous traitons qu'elles respectent l'ensemble des lois applicables à cet égard.

Chaque société reconnaît qu'elle reçoit des membres de son personnel des informations les concernant, qu'ils estiment être personnelles et hautement confidentielles. Elles peuvent concerner leur identité et adresse, leur salaire et avantages sociaux, des aspects relatifs à leur santé et à celle de leurs proches et d'autres renseignements personnels. La Société n'utilise ces informations qu'à des fins appropriées, liées à l'emploi du personnel au sein du Groupe.

Si, par rapport à ces dispositions, vous avez un quelconque doute né d'une situation dont vous êtes témoin, n'hésitez pas à contacter votre direction ou une des ressources chargées de l'éthique et renseignées en page 8.

Questions/ Réponses

Question : L'un de mes collègues a récemment commencé à faire des commentaires relatifs à mon physique qui m'ont mise mal à l'aise. Dans un premier temps, ces remarques ont été formulées avec légèreté et j'ai supposé que mon collègue était simplement courtois. Mais, par la suite, elles sont devenues plus suggestives. J'ai alors tenté d'éviter mon collègue lors des pauses et de calculer mes arrivées et départs au travail de sorte à ne pas croiser cette personne. S'agit-il de la meilleure manière de gérer cette situation ?

Réponse : Non. Incontestablement, le comportement de votre collègue vous indispose et ce mal être vous contraint à changer vos habitudes afin d'éviter une situation gênante. Si vous vous sentez capable de dire à votre collègue ce que vous ressentez à propos de ses remarques, faites-le. Il peut s'agir d'un malentendu qui pourrait être résolu par la communication. Si vous ne vous sentez pas en mesure de discuter directement avec votre collègue, ou si son comportement se poursuit ou s'aggrave, vous devez en parler avec votre responsable ou un membre des Ressources Humaines qui vous aideront à résoudre cette situation. Le Groupe AGC ne tolérera pas de représailles contre vous pour avoir signalé le comportement de votre collègue.

QUALITÉ ET SÉCURITÉ DES PRODUITS ET SERVICES

(PRINCIPE 6)

Nous accordons toute l'attention nécessaire à la qualité et à la sécurité de nos produits et services.

Nous nous interdisons de falsifier, de modifier ou de fausser les résultats concernant la qualité de nos produits ou les données issues des analyses.



Nos clients nous font confiance pour que nous leur fournissions des produits et services de haute qualité, et la réussite du Groupe AGC dépend de notre engagement à préserver cette confiance. Pour ces raisons, nous devons nous assurer que les produits que nous vendons et les services que nous fournissons sont sûrs, conformes aux lois applicables et qu'ils satisfont rigoureusement, voire dépassent, les normes définies par notre Société et les spécifications convenues avec nos clients. À ces fins, nous devons accorder toute l'attention nécessaire à la sécurité et à la qualité à chaque étape du cycle de vie de nos produits. Si vous préparez des instructions ou des manuels sur la manipulation de produits, veillez à inclure les avertissements de sécurité correspondants afin d'éviter toute mauvaise utilisation éventuelle et à expliquer comment utiliser le produit de façon sûre et appropriée.

Si nous découvrons qu'un produit ou service du Groupe AGC est susceptible de présenter un risque pour la santé ou les biens de nos clients, nous devons immédiatement et de manière responsable résoudre le problème et mettre tout en œuvre pour préserver/regagner la confiance des clients affectés. Pour éviter qu'un problème de ce type ne se reproduise, il est important que nous analysions également ses causes et que nous prenions des mesures correctives.

Questions/ Réponses

Question : J'ai récemment commencé à travailler pour AGC. J'ai remarqué que l'un de mes collègues ne respecte pas l'ensemble des protocoles établis qui garantissent la conformité des produits fabriqués sur notre site aux normes de qualité. Je ne sais pas si, en tant que nouvelle recrue, je suis censé signaler ce fait. Je ne souhaite pas offenser mon collègue. Que dois-je faire ?

Réponse : Vous devez sans attendre faire part de vos doutes à votre responsable. Nous accordons une attention toute particulière à la qualité de nos produits, afin de répondre aux attentes de nos clients et de préserver leur sécurité. La qualité et la sécurité de nos produits revêtent une importance essentielle et votre rapport aidera notre Société à préserver notre valeur et notre réputation. Soyez assuré que vous ne ferez pas l'objet de représailles pour avoir fait un signalement en toute bonne foi.



Questions/ Réponses

Question : Un problème d'expédition a entraîné un défaut d'approvisionnement de matériaux nécessaires pour compléter une commande. Lorsque j'ai demandé de l'aide à mon responsable pour résoudre ce problème, celui-ci m'a répondu que je devais remplacer les matériaux spécifiés dans le contrat par un autre produit d'une qualité similaire. Mon responsable m'a indiqué que la différence était négligeable et qu'il serait moins dommageable pour notre relation avec ce client de s'écarter des conditions du contrat plutôt que de livrer les produits en retard. Est-ce exact ?

Réponse : Non, pas nécessairement. Il est important avant tout d'informer immédiatement notre client de ce problème et d'obtenir son approbation avant de procéder à un remplacement ou de nous écarter des conditions du contrat qui nous lie à ce client. Si notre client nous autorise à faire le remplacement nécessaire, nous pouvons alors suivre la recommandation de votre responsable. Toutefois, nous ne devons jamais risquer de décevoir nos clients en ne les informant pas de modifications par rapport aux accords conclus avec eux.





RAPPORTS ET DONNÉES CONSIGNÉES

(PRINCIPE 7)

Nous enregistrons, déclarons et publions nos informations honnêtement, de sorte à ce que nos rapports reflètent la réalité.

Nous nous conformons aux lois relatives à la finance, à la comptabilité et à la fiscalité ainsi qu'aux politiques et règles comptables de la Société.

Les rapports réalisés de façon appropriée sont nécessaires pour permettre aux sociétés du Groupe AGC de prendre les bonnes décisions et de fournir des informations précises à l'ensemble des parties prenantes et au grand public. Nous ne devons jamais manipuler des données ou des rapports, pour quelque motif que ce soit, même si une telle mesure nous est demandée par une tierce personne. Il est tout aussi important de ne pas dissimuler ou fausser des informations défavorables. L'honnêteté est toujours le meilleur choix.

Dans le domaine de la finance, de la comptabilité et de la fiscalité, les sociétés du Groupe AGC sont tenues de respecter l'ensemble des lois et des principes comptables applicables pour préparer, publier des informations financières et déclarer leurs revenus. Comptabiliser correctement et honnêtement les transactions est essentiel pour permettre au Groupe AGC de remplir ses obligations en matière de reporting et de prendre des décisions de gestion appropriées. Nous respectons l'ensemble des règles de comptabilité du Groupe AGC dans des matières telles que les achats, le contrôle d'inventaire et des ventes, afin de refléter fidèlement la situation du Groupe. Aucune société du Groupe AGC, ni aucun de ses membres de personnel, ne peut jeter, détruire ou modifier



des documents financiers, comptables ou autres, si cette initiative peut constituer une infraction à la loi ou aux politiques/règles de la Société. Les informations financières doivent être contrôlées correctement et ne doivent être publiées que par des personnes autorisées.

Par exemple, nous ne déclarons pas d'achats, de ventes ou de stocks inexistantes et nous ne produisons pas d'écritures fictives en déclarant les dépenses. Pas plus que nous ne portons intentionnellement en compte des dépenses ou profits sur une période inappropriée.

Nous sommes tenus de fournir toutes les informations nécessaires et une assistance raisonnable aux auditeurs internes et externes, afin de leur permettre d'effectuer leur tâche.

DÉLIT D'INITIÉ

(PRINCIPE 8)

Nous ne négocions pas les titres d'une société du Groupe AGC ou de toute autre entreprise si un tel agissement enfreint les dispositions en matière de délit d'initié.



Acheter ou vendre des actions négociées en bourse, sur base d'importantes informations sur les sociétés du Groupe AGC ou d'autres entreprises qui, non publiques et internes, sont susceptibles d'affecter le cours des actions, constituent pratiquement toujours un délit d'initié. De même que recommander de telles opérations à des tiers ou leur communiquer ces informations non publiques.

Dès lors que les titres d'Asahi Glass Co., Ltd. et d'autres sociétés du Groupe AGC sont cotées en bourse, vous devez manipuler avec précaution toute information interne importante non publiée dont vous pourriez avoir connaissance dans le cadre de vos activités professionnelles. Le même principe s'applique aux informations externes non publiques concernant d'autres entreprises cotées, tels que des clients ou des fournisseurs, dont nous pourrions prendre connaissance dans le cadre d'un travail effectué pour le compte du Groupe AGC.

Quelques exemples d'informations internes :

- Les informations financières
- Les informations qui, liées à la R&D, concernent de nouveaux produits ou technologies
- Des informations concernant des fusions, acquisitions, cessions ou des nouvelles opérations

La violation des lois relatives au délit d'initié peut entraîner des sanctions pénales et civiles pour les particuliers comme pour les entreprises. Dès lors, si vous avez le moindre doute sur la légalité d'une opération sur titres, vous devez contacter le département des relations avec les investisseurs du Groupe AGC ou une des ressources chargées de l'éthique et renseignées en page 8.

BIENS DE LA SOCIÉTÉ ET DES TIERS, INFORMATIONS CONFIDENTIELLES

(PRINCIPE 9)

Nous gérons, utilisons et protégeons correctement les biens corporels et incorporels de la Société.

Nos informations confidentielles et nos droits de propriété intellectuelle sont des biens précieux que nous protégeons.

Nous respectons les informations confidentielles et les droits de propriété intellectuelle d'autres tiers.

Il nous incombe de protéger l'ensemble des biens de la Société. Ceux-ci incluent les biens corporels tels que les terrains, les bâtiments, les machines, l'équipement, les stocks, les ordinateurs et l'argent, ainsi que les biens incorporels tels que les informations confidentielles, les brevets, les marques commerciales, les droits d'auteur et les logiciels informatiques. Tous ces actifs, corporels et incorporels, doivent être correctement gérés, utilisés et protégés. En règle générale, nous devons également restreindre notre utilisation des biens de la Société au cadre du travail. Des exceptions très limitées seront accordées après avoir été spécifiquement autorisées par la direction de la Société. Par exemple, une utilisation personnelle limitée des ordinateurs de la Société peut être autorisée.

La divulgation inappropriée d'informations confidentielles pourrait porter gravement atteinte à notre Société et, dans certains cas, à d'autres entreprises ou particuliers avec lesquels nous traitons. Par conséquent, chaque société applique des politiques de sécurité en matière d'informations qui doivent être rigoureusement respectées. Ne divulguez jamais des informations confidentielles sans nécessité professionnelle et sans autorisation préalable, que ce soit pendant la durée de votre contrat avec la Société ou après. Veillez tout particulièrement à protéger ces informations en sécurisant de façon appropriée votre ordinateur, vos documents et toute autre matériel sensible. En outre, évitez de discuter de telles informations dans des lieux où vous pourriez être entendus, notamment les restaurants, les salles de pause, les trains, les avions ou les ascenseurs. Soyez également prudent lorsque vous utilisez les médias sociaux, les blogs, les forums, etc. Vous devez toujours garder à l'esprit que les messages électroniques sont des traces permanentes et transférables de nos communications. Lesquelles peuvent sérieusement affecter les intérêts de la Société et nuire à d'autres tiers.

Nous devons également être conscients que notre Société est en droit d'inspecter, de restreindre et de surveiller l'utilisation de ses biens, en prenant à tout moment des mesures appropriées qui respectent les dispositions légales. Il peut vous être demandé, dans des limites raisonnables, de fournir une assistance pour protéger les biens importants de la Société.

Questions/ Réponses

Question : J'ai reçu un appel d'une personne qui travaillait auparavant pour le Groupe AGC. Elle m'a demandé de lui envoyer la copie d'une proposition particulière contenant des informations confidentielles de la Société sur laquelle elle travaillait avant de quitter le Groupe AGC. Elle a indiqué qu'elle souhaitait simplement les utiliser en tant que modèle pour une proposition qu'elle doit rédiger pour sa nouvelle entreprise. Puis-je lui envoyer ce document ?

Réponse : Non. La proposition est la propriété du Groupe AGC et vous ne pouvez pas divulguer des informations confidentielles de notre Société en dehors de celle-ci, même si cette personne faisait auparavant partie de notre personnel et travaillait sur la proposition en question.

Nous nous interdisons d'acquérir, de divulguer ou d'utiliser illégalement les informations confidentielles d'autres entreprises ou de personnes.

Si vous avez obtenu des informations confidentielles appartenant à des tiers avant de rejoindre le Groupe AGC, vous êtes tenu de ne pas les divulguer à notre Société ou à des tiers tant que vous êtes employé par le Groupe AGC.

AGC Glass Europe a élaboré, pour tout son personnel, une politique de participation aux médias sociaux. Elle vise à vous protéger, ainsi que la Société, dans les médias sociaux. Cette politique s'applique à votre utilisation personnelle et professionnelle des médias sociaux lorsque vous faites référence à AGC ou à l'une de ses filiales dans votre profil et/ou dans le contenu de vos messages.

Prenez connaissance de cette politique et veillez à respecter les dispositions qu'elle contient. Cette politique est disponible sur SharePoint (MyBusiness/Communication/Communication Guidelines).



CONFLIT D'INTÉRÊTS

(PRINCIPE 10)

En traitant avec des clients actuels ou potentiels, des fournisseurs, des fonctionnaires publics, des entrepreneurs, des concurrents et d'autres tiers, nous, en tant que membres du personnel, devons agir dans l'intérêt de la Société et pas dans notre propre intérêt ou celui de notre famille ou de nos amis.

Un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle nos intérêts personnels (y compris ceux des membres de notre famille ou de nos proches) sont en conflit ou susceptibles de l'être avec nos tâches professionnelles. Dans une telle situation, nous devons accorder la priorité à la mission et aux intérêts de notre Société et éviter d'exploiter notre rôle ou position au sein du Groupe afin de poursuivre un intérêt personnel ou un gain financier pour nous-mêmes, nos familles ou nos proches.

Il est interdit d'occuper une position en tant que membre du conseil d'administration ou d'agir en tant que conseiller (ou d'exercer une quelconque autre fonction influente) pour une entreprise concurrente, un client ou un fournisseur du Groupe AGC. Toute exception exige l'accord préalable de la Société (voir ci-après, en page 39).

Si vous estimez qu'il existe un conflit d'intérêts avéré ou potentiel, vous devez immédiatement en faire le signalement complet à votre direction, comme indiqué ci-après en page 39, ou à l'un des contacts chargés de l'éthique renseignés précédemment en page 8.

Exemples de conflits d'intérêts potentiels ou réels :

- Traiter ou proposer de traiter avec une entreprise ou une personne alors que vous ou un membre de votre famille ou un ami proche en détient le contrôle ou occupe une position managériale.
- Exploiter des informations ou une opportunité d'affaires, obtenues grâce à votre fonction au sein du Groupe AGC, dans votre intérêt ou celui d'un tiers, y compris les fournisseurs, les concurrents et d'autres tiers qui ne sont pas censés recevoir de telles informations ou être informés d'une telle opportunité.
- Utiliser votre position ou fonction au sein du Groupe AGC pour conclure vous-même un contrat (ou influencer un membre du personnel à le faire) avec un fournisseur, un partenaire ou tout autre tiers, qui servira votre intérêt ou celui de votre famille ou de vos proches.

Dispositions européennes spécifiques

Il est interdit d'occuper une position en tant que membre du conseil d'administration ou d'agir en tant que conseiller (ou d'exercer une quelconque autre fonction influente) pour une entreprise concurrente, un client ou un fournisseur du Groupe AGC. Les exceptions sont accordées au cas par cas et exigent l'accord préalable du Comité d'Ethique.

Tout membre du personnel doit immédiatement faire un signalement complet à son responsable direct et à son compliance manager ou compliance officer ou au Comité d'Ethique de toute situation où il estime être dans une situation de conflit d'intérêts réel ou potentiel. Le responsable informé de la situation est lui-même tenu de s'assurer que l'information a été transmise au compliance manager, compliance officer ou au Comité d'Ethique.

CADEAUX ET DIVERTISSEMENTS

(PRINCIPE 11)

Nous n'offrons pas de cadeaux ou de divertissements inappropriés.

Nous n'acceptons pas d'espèces ou d'autres avantages personnels susceptibles d'affecter notre capacité à travailler dans l'intérêt de notre Société.

Nous respectons les politiques appliquées dans ce domaine par nos clients et fournisseurs et par tout autre tiers avec qui nous traitons ou souhaitons traiter.

L'offre de cadeaux professionnels ou d'activités de divertissement doit reposer sur notre bon sens. Les cadeaux ou divertissements excessifs faussent les opérations commerciales normales et mettent en péril la transparence de nos transactions.

Nous ne devons jamais accepter un cadeau ou un divertissement susceptible d'influencer notre jugement. Vous ne devez pas accepter un divertissement ou un cadeau (sauf de très faible valeur) d'une personne avec laquelle vous traitez sans en informer votre direction. Permettre à un fournisseur ou à un client de régler l'addition lors d'un repas est autorisé, dans la mesure où le montant est

raisonnable et qu'il n'a aucune intention d'influencer des décisions prises au nom du Groupe AGC.

Notre politique implique également que bon sens et modération prévalent en matière de cadeaux et de divertissements offerts à tout représentant d'une société avec laquelle nous traitons. Si nous sommes informés de l'existence d'une politique en la matière chez un fournisseur ou un client, nous devons à tout moment la respecter.

Gardez également à l'esprit que certains pays appliquent des limites concernant l'offre de divertissements et de cadeaux aux sociétés privées. Ces pratiques peuvent dès lors être associées à de la corruption.

Questions/ Réponses

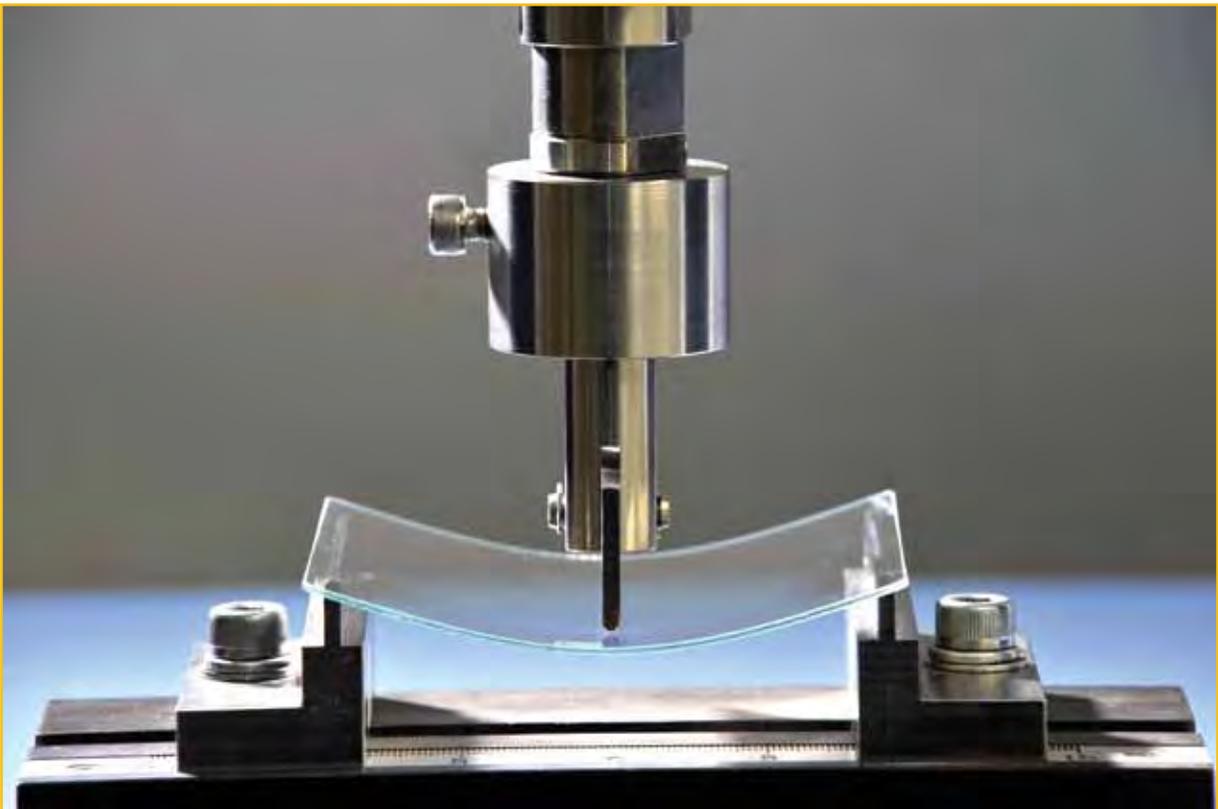
Question : Un fournisseur de longue date du Groupe AGC a nommé un nouveau contact avec lequel je traite désormais. Afin d'établir une relation avec ce nouveau représentant, je l'ai invité à un dîner d'affaire dans un restaurant local à l'ambiance décontractée. Ce dîner nous a aidés à construire une solide relation de travail et notre communication avec ce fournisseur particulier est plus efficace que jamais. Dernièrement toutefois, ce contact a commencé à organiser de fréquents dîners et à m'inviter à des événements sportifs et à d'autres activités. Nos conversations tendent par ailleurs à s'éloigner de plus en plus des sujets professionnels. Je souhaite conserver une bonne relation avec ce fournisseur, mais je ne suis pas à l'aise en acceptant autant d'invitations. Que dois-je faire ?

Réponse : Vous avez raison d'être mal à l'aise par rapport à ce comportement. Alors que des repas occasionnels avec nos clients actuels ou potentiels ou nos fournisseurs sont normaux et constituent une pratique professionnelle généralement acceptée, ils ne doivent pas être suffisamment fréquents pour affecter notre jugement ou risquer de le faire. Signalez cette situation à votre responsable, au service d'assistance en ligne (helpline), à votre compliance manager, à votre Directeur ou au service juridique de la Société, afin que nous puissions vous aider à décider du comportement à adopter. Avec l'aide de votre direction, vous pouvez évaluer la meilleure façon de maintenir une bonne relation personnelle avec votre fournisseur, tout en expliquant poliment que vos rencontres doivent être moins fréquentes et davantage axées sur les aspects professionnels.

RELATIONS AVEC LES ADMINISTRATIONS ET LE MONDE POLITIQUE

(PRINCIPE 12)

Nous ne proposons pas de façon inappropriée de l'argent ou tout autre cadeau de valeur à des politiciens, des partis politiques ou des fonctionnaires publics.

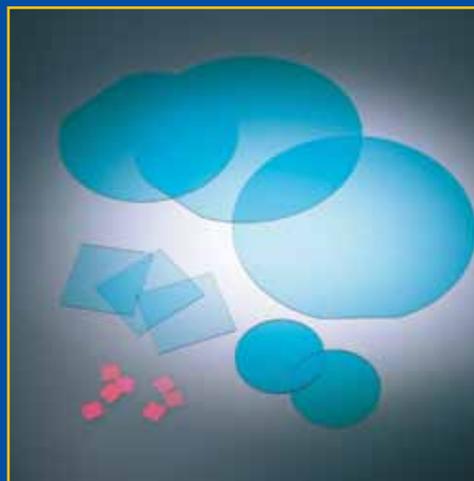
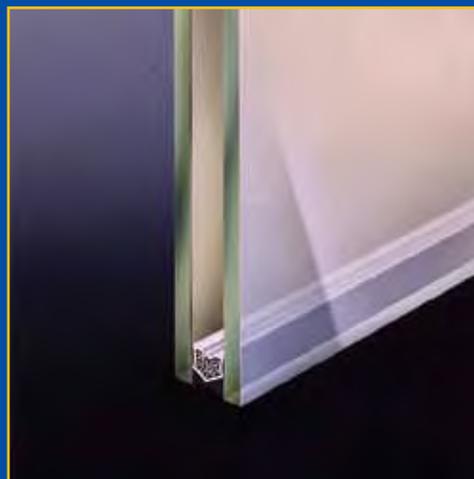


Dans le cadre de notre engagement à réaliser des affaires de façon honorable, le Groupe AGC ne tolère ni pots-de-vin, ni corruption sous quelque forme que ce soit.

Les pots-de-vin et la corruption sont des pratiques consistant à offrir ou proposer directement ou indirectement une récompense inappropriée. Celle-ci vise à influencer le comportement de politiciens ou de fonctionnaires afin d'obtenir ou de conserver un avantage commercial corporel ou incorporel.

Les pots-de-vin et la corruption peuvent prendre de nombreuses formes, y compris les espèces ou les cadeaux offerts à une personne ou aux membres de la famille, des commissions excessives, des contrats de consultance factices, des rabais non permis et des dons à des partis politiques ou à des organisations caritatives. Un pot-de-vin peut également être une forme de corruption qui implique la restitution d'une somme déjà payée ou devant l'être en guise de récompense pour l'attribution ou la facilitation d'une opération commerciale. Dans la plupart des cas, la moindre offre de ces types de pots-de-vin ou de corruption est illicite. Le même principe s'applique aux fonctionnaires étrangers.

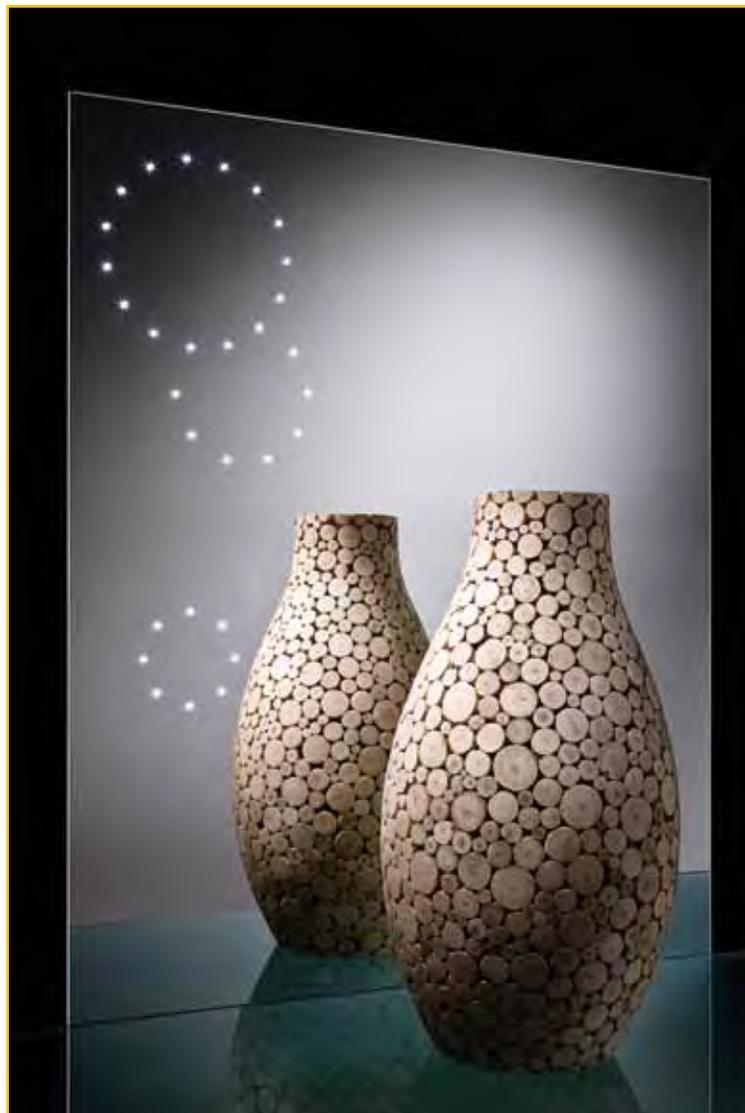
Les conséquences d'une violation d'une loi relative à la lutte contre la corruption ou aux activités politiques peuvent être très lourdes. Il est par conséquent particulièrement important, si vous avez une quelconque question concernant ces lois, que vous preniez conseil auprès de votre responsable ou contactez une des ressources chargées de l'éthique et renseignées en page 8. Cette disposition vaut spécialement avant de prendre une décision tombant sous le coup d'une de ces lois.



Questions/ Réponses

Question : Je dirige actuellement des opérations du Groupe AGC dans une zone géographique réputée ouverte aux pratiques de pots-de-vin. Dès lors qu'il s'agit d'une norme culturelle dans cette région, puis-je verser de l'argent à un fonctionnaire local pour assurer du business futur au Groupe AGC ?

Réponse : Non, vous ne devez pas accepter cette pratique. Même si vous représentez le Groupe AGC dans une région du monde où les pots-de-vin sont monnaie courante en affaires, il vous incombe de préserver la réputation du Groupe en matière d'éthique. Nous devons nous conduire de la façon la plus intègre qui soit, quitte à perdre des affaires. S'il vous est demandé de verser un pot-de-vin ou de faire un autre paiement inapproprié, vous devez refuser en précisant la position du Groupe en matière de lutte contre la corruption, puis immédiatement signaler cet incident à votre responsable ou à une des ressources chargées de l'éthique et renseignées en page 8.





CONTRÔLE DU COMMERCE INTERNATIONAL

(PRINCIPE 13)

Nous respectons le droit commercial international.

En tant que société globale, nous livrons nos produits et services et fournissons des informations sur nos technologies à des personnes et à des entreprises du monde entier. De même, nous achetons des matières premières et nous obtenons des informations professionnelles à partir de nombreuses régions du monde. Il est par conséquent essentiel que nous respections rigoureusement toutes les lois nationales et locales qui règlent nos activités commerciales internationales.

Les lois relatives à l'exportation ne s'appliquent pas uniquement aux produits, mais également à l'exportation d'informations technologiques. Ces lois varient d'un pays à l'autre. Par exemple, la divulgation, par un membre du personnel AGC, d'informations technologiques issues d'un pays donné à une tierce personne (même à un collègue d'AGC) qui n'est pas citoyenne ou résidente de ce pays peut dans certains cas constituer une violation de la loi du pays relative à l'exportation.

L'activité d'importation ou la livraison dans un autre pays des biens que nous achetons auprès d'une source étrangère ou externe est aussi généralement soumise à différentes lois. En particulier, cette activité peut nécessiter le paiement de taxes et de droits de douane, ainsi que le dépôt de certains documents auprès des agences gouvernementales.

Par conséquent, tous les membres du personnel impliqués d'une quelconque façon dans l'exportation ou l'importation de matériaux et d'informations technologiques doivent comprendre et respecter l'ensemble des lois applicables mentionnées ci-dessus et ne pas hésiter à prendre conseil auprès de leur responsable ou à contacter une des ressources chargées de l'éthique et renseignées en page 8.





AGC Glass Europe

CSR/Compliance Office, Belgique

codeofconduct.box@eu.agc.com