



CARPENTER CO.

CODE DE CONDUITE ET D'ÉTHIQUE

Introduction

Carpenter s'engage à mener ses activités conformément aux normes éthiques et morales les plus élevées, ainsi que dans le respect de toutes les lois et réglementations applicables dans les pays et localités où nous opérons. Cet engagement reflète nos principes directeurs, que tous les employés doivent suivre et mettre en pratique dans tous les aspects de leur vie professionnelle.

En suivant ces principes, chaque employé doit reconnaître que les intérêts personnels ne doivent pas être placés au-dessus de la loyauté et de la responsabilité dont nous devons tous faire preuve vis-à-vis de Carpenter en tant qu'employés. Chacun d'entre nous doit s'acquitter de ses responsabilités uniquement sur la base de ce qui est dans le meilleur intérêt de Carpenter et indépendamment de ses considérations ou relations personnelles.

Dans le cadre du présent code de conduite et d'éthique :

- « Carpenter » désigne Carpenter Co., et toutes les filiales et sociétés affiliées nationales ou étrangères, ainsi que toutes les joint ventures dans lesquelles Carpenter détient une participation majoritaire et/ou une responsabilité de gestion,
- Les termes « employés » ou « représentants » désignent et incluent tous les employés, cadres et directeurs de Carpenter, et
- « superviseur » désigne la personne à laquelle un employé ou un représentant rend compte.

Il peut arriver que nous soyons confrontés à des situations impliquant un conflit d'intérêts potentiel ou une question sur la conduite à adopter. Bien qu'il ne soit pas possible d'anticiper toutes les situations susceptibles de se produire, le présent code de conduite et d'éthique traite des types de situations les plus susceptibles de se produire et fournit des orientations générales pour toutes les autres situations.

Chaque employé de Carpenter doit lire ce code de conduite et d'éthique afin de se familiariser avec son contenu. Si vous rencontrez une situation qui n'est pas spécifiquement abordée ici, vous êtes censé appliquer la philosophie et les concepts généraux contenus dans le présent document et vous comporter en conséquence. En outre, on attend de vous que vous agissiez conformément aux dispositions du manuel de l'employé (s'il est disponible) et aux politiques spécifiques de Carpenter qui sont disponibles auprès de votre superviseur ou du bureau des ressources humaines. Si une question subsiste dans votre esprit, les circonstances particulières doivent être discutées avec votre superviseur, votre directeur des ressources humaines, le service juridique ou un membre de la direction générale.

Philosophie de Carpenter

L'un des principes directeurs de Carpenter résume le mieux sa philosophie. « Nous devons faire de notre mieux pour nous servir nous-mêmes, mais nous ne devons pas oublier qu'en dernière

analyse, nous servons la société dont l'approbation de nos actions constitue la base de l'existence de notre entreprise ». Cela signifie que nous devons mener nos affaires avec les clients, les fournisseurs, les employés et d'autres personnes de manière honnête et directe. Il s'agit de la bonne manière de procéder tant sur le plan éthique que sur le plan des affaires.

Bien qu'il soit important de reconnaître la valeur d'une telle philosophie et d'y adhérer, Carpenter reconnaît également qu'il est tout aussi important de créer et de maintenir un environnement de travail qui favorise cette philosophie et dans lequel les employés peuvent travailler confortablement. Un élément essentiel de cet environnement est notre politique de la porte ouverte, qui donne à nos employés la possibilité de discuter des situations qui les préoccupent avec le superviseur ou le membre de la direction approprié. Les employés doivent pouvoir être satisfaits du fait qu'une situation a été traitée correctement. Une communication ouverte est donc attendue et encouragée, en particulier lorsqu'il s'agit de traiter des questions sensibles liées à l'éthique professionnelle, aux conflits d'intérêts et aux relations avec les employés.

Chaque employé de Carpenter doit agir à tout moment dans le meilleur intérêt de Carpenter et mener ses activités quotidiennes au nom de Carpenter conformément aux principes suivants :

Conflits d'intérêts

En tant qu'employé de Carpenter, vous devez éviter les situations dans le cadre desquelles vos intérêts personnels entrent en conflit, ou pourraient raisonnablement sembler entrer en conflit, avec les intérêts de Carpenter, ou qui pourraient influencer ou sembler influencer votre jugement ou vos actions dans l'exercice de vos fonctions. Il peut s'agir, par exemple, d'un intérêt financier personnel ou familial dans une société qui est soit un concurrent de Carpenter, soit entretient des relations commerciales avec elle (cette restriction ne s'applique pas aux participations minimales dans des actions ou autres titres d'une société dont les actions sont cotées en bourse). Les employés doivent également éviter tout emploi ou toute activité extérieure qui pourrait, d'une manière ou d'une autre, avoir un impact négatif sur les performances professionnelles ou sur la réputation de Carpenter au sein de la communauté, ou qui pourrait entrer en conflit avec leurs obligations envers Carpenter.

Utilisation des actifs de Carpenter

Les actifs de Carpenter doivent être utilisés uniquement à son bénéfice. Il incombe à chaque employé de veiller à ce que les actifs de l'entreprise ne soient utilisés qu'à des fins valables pour l'entreprise. Ces actifs ne se limitent pas à nos installations physiques, à nos équipements, à nos stocks, à nos fonds d'entreprise ou à nos fournitures de bureau. Ils comprennent également les nouvelles technologies, les inventions, les stratégies commerciales, les données financières et d'autres informations sur nos activités. Aucun employé ne peut utiliser ces actifs pour obtenir un gain personnel pour lui-même ou pour d'autres. Aucun employé ne peut vendre ou transférer de quelque manière que ce soit ces actifs à d'autres personnes, sauf dans le cours normal des affaires et conformément aux procédures habituelles. Toute vente ou tout transfert de cette nature doit être étayé(e) par des documents dûment approuvés et enregistrés dans les livres et registres de Carpenter.

Informations confidentielles

En tant qu'employé de Carpenter, vous pouvez avoir accès à des informations confidentielles sur Carpenter et ses clients, fournisseurs et concurrents. Ces informations ne doivent pas être divulguées à des personnes autres que les employés pour quelque raison que ce soit, sauf en conformité avec les procédures établies par Carpenter, par exemple dans le cadre d'accords de confidentialité. Les employés ne doivent pas utiliser les informations confidentielles obtenues dans le cadre de leur travail pour obtenir un gain financier personnel. Les « informations confidentielles » comprennent les informations ou les données sur les produits, les stratégies commerciales, les manuels d'entreprise, les matériaux, les processus, les systèmes, les procédures, etc., ainsi que toutes les données financières. Les types d'informations, de documents et de données susmentionnés sont considérés comme des secrets commerciaux de Carpenter et sont censés être protégés par toutes les lois applicables à ces secrets commerciaux.

Pots-de-vin et dessous-de-table

Les employés ou leur famille ne peuvent en aucun cas accepter ou encourager le paiement de pots-de-vin personnels, de dessous-de-table, de rabais ou d'autres formes de paiement en rapport avec l'achat ou la vente de biens et de services. Ces paiements peuvent prendre de nombreuses formes et ne se limitent pas aux paiements directs en espèces. En général, si l'employé ou sa famille est susceptible de tirer un profit personnel de la transaction, celle-ci est interdite. Ces pratiques sont non seulement contraires à l'éthique, mais aussi, dans de nombreux cas, illégales.

Réciprocité

Dans certains cas, Carpenter achète des biens ou des services à un fournisseur qui achète également des biens et des services auprès de nous. Si cette pratique est considérée comme acceptable, toute forme de pression pour obtenir la réciprocité avec ce fournisseur ne l'est pas. Il ne faut pas demander aux fournisseurs d'acheter nos produits ou services pour devenir ou rester fournisseur de Carpenter.

Cadeaux ou gratifications

Les employés ne peuvent en aucun cas accepter des cadeaux en argent, ni solliciter des cadeaux non monétaires, des gratifications ou tout autre avantage personnel ou faveur de quelque nature que ce soit de la part de particuliers, de fournisseurs ou de clients. Les employés ne peuvent accepter des cadeaux non sollicités et non monétaires de la part d'un client ou d'un client potentiel que si le cadeau est d'une valeur symbolique ou si le cadeau est principalement de nature publicitaire ou promotionnelle. Les cadeaux d'une valeur supérieure à 50 dollars peuvent être acceptés s'il est question de protocole, de courtoisie ou d'autres circonstances particulières, comme c'est parfois le cas pour les transactions internationales. Toutefois, tous les cadeaux de ce type doivent être signalés au vice-président exécutif/senior compétent, qui déterminera si l'employé peut garder ou doit rendre le cadeau, ou si le cadeau devrait plutôt devenir la propriété de Carpenter, ce qui constitue la procédure appropriée à suivre.

Divertissement

Les employés ne doivent pas solliciter de divertissement de la part d'une personne, d'un fournisseur ou d'un client avec lequel Carpenter fait des affaires. Dans des circonstances appropriées, les employés peuvent offrir des divertissements à des personnes avec lesquelles Carpenter entretient

des relations d'affaires, à condition que ces divertissements soient conformes aux politiques de Carpenter en matière de divertissements et autres. Il convient d'éviter d'offrir ou d'accepter des divertissements autrement que dans le cadre du développement d'une relation d'affaires.

Paiements aux représentants commerciaux et consultants

Les accords conclus avec les représentants commerciaux ou les consultants doivent (i) être rédigés par écrit, (ii) énoncer clairement et précisément les services à fournir, (iii) refléter la base de calcul de la commission ou de la rémunération, (iv) indiquer le taux ou la rémunération applicable et (v) être examinés et signés par un représentant autorisé de Carpenter. Ces paiements doivent être d'un montant raisonnable et correspondre à la valeur et au type des services rendus.

Paiements à des fonctionnaires

Aucun paiement en argent, cadeau, service, divertissement ou autre don de valeur ne peut être offert ou mis à disposition, sous quelque forme que ce soit, directement ou indirectement, à un fonctionnaire ou à un employé d'un pays, même si le paiement est légal dans ce pays. En cas de doute, consultez le service juridique.

Autres paiements indus

L'utilisation des fonds ou des actifs de Carpenter à des fins illégales ou contraires à l'éthique est strictement interdite. Tout paiement inapproprié effectué par un employé de Carpenter est également inapproprié s'il est effectué par un représentant commercial, un consultant ou un autre tiers au nom de Carpenter, lorsque Carpenter sait ou a des raisons de savoir que le paiement sera effectué. Il est interdit d'effectuer un paiement à un tiers à des fins autres que celles indiquées dans les documents de paiement.

Falsification des registres

Aucune inscription fautive ou trompeuse ne doit être effectuée dans les livres ou registres de Carpenter, ni dans les rapports internes ou externes, quelle qu'en soit la raison. Aucun paiement ni aucune recette au nom de Carpenter ne peut être approuvé ou effectué dans l'intention ou la conviction qu'une partie quelconque du paiement ou de la recette doit être utilisée à une fin autre que celle décrite dans les documents à l'appui de la transaction. Il est strictement interdit d'ouvrir des comptes hors livres, c'est-à-dire de ne pas comptabiliser les recettes ou les dépenses dans les livres de Carpenter.

Conservation des registres

L'élimination ou la destruction des registres et des dossiers de Carpenter doit être effectuée conformément à sa politique de conservation des registres. Diverses réglementations exigent la conservation de certains registres pendant des périodes variables, notamment dans les domaines de la fiscalité, du personnel, de la santé et de la sécurité, et de l'environnement. En outre, lorsqu'un litige, une enquête gouvernementale ou un audit est en cours ou imminent, les registres pertinents ne doivent pas être éliminés ou détruits tant que l'affaire n'est pas close. La destruction de registres pour éviter leur divulgation dans le cadre d'une procédure judiciaire peut constituer une infraction pénale. Toute question concernant la conservation des registres doit être adressée au service juridique, en particulier si un litige, une enquête ou une action administrative impliquant Carpenter ou l'un de ses cadres, fournisseurs ou clients est ou pourrait être en cours.

Lois antitrust des États-Unis

Les employés de Carpenter sont tenus de respecter les lois antitrust des États-Unis. La politique de Carpenter interdit toute discussion, communication et tout accord ou arrangement avec un concurrent concernant les prix, les remises, les conditions de vente ou d'achat, les marchés, les coûts de production, la distribution ou autres. Toute entente ou tout accord avec une autre personne pour s'abstenir de faire des affaires avec un client ou un fournisseur, ou toute discrimination en matière de prix ou d'offres promotionnelles entre clients concurrents (à l'exception de ce qui est indiqué dans le paragraphe suivant) est contraire à la politique de Carpenter. Il est également contraire à la politique de Carpenter d'exiger d'un client qu'il adhère à toute suggestion concernant les prix de revente ou les conditions de revente.

Il convient de souligner que les lois antitrust des États-Unis sont complexes et que ce qui précède est nécessairement présenté en termes généraux, car il n'est pas possible d'énoncer toutes les exceptions légales existantes. Toutefois, la politique de Carpenter en matière de prix et de remises promotionnelles reconnaît qu'un prix inférieur peut être accordé à un client afin que Carpenter puisse rivaliser avec des réductions de prix démontrables offertes par l'un de nos concurrents. Une remise promotionnelle plus importante peut être accordée à un client en concurrence avec un ou plusieurs autres clients lorsqu'elle est accordée de bonne foi pour s'aligner sur la remise d'un concurrent. Toutefois, ces exceptions doivent être approuvées par le service juridique.

Il convient de noter que les lois antitrust des États-Unis peuvent s'appliquer aux transactions ou accords conclus à l'étranger lorsqu'ils ont un impact substantiel sur le commerce intérieur ou extérieur des États-Unis. Il peut en être ainsi même si les transactions impliquent des citoyens ou des sociétés d'autres pays. Par conséquent, les employés doivent examiner les transactions internationales proposées avec le service juridique afin de déterminer si leur effet sur le commerce intérieur ou extérieur les ferait entrer dans le champ d'application des lois antitrust des États-Unis. Il convient également de noter que dans certains cas, que les lois antitrust des États-Unis soient ou non applicables, les lois antitrust de pays étrangers peuvent l'être. Dans de tels cas, la politique de Carpenter exige le respect de la loi applicable.

Respect des lois des pays autres que les États-Unis

Les employés sont tenus de respecter les lois de chaque pays ou juridiction dans lequel Carpenter exerce ses activités. Le fait que, dans certains pays, certaines normes de conduite soient légalement interdites, mais que ces interdictions ne soient pas appliquées dans la pratique ou que leurs violations ne fassent pas l'objet de critiques ou de censures publiques n'excuse pas les violations de ces lois par nos employés. Les employés doivent consulter le service juridique s'ils ont des questions concernant le respect des lois d'un pays autre que les États-Unis.

Lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme

Carpenter se conforme à toutes les lois et réglementations applicables en matière de lutte contre le blanchiment d'argent. Le blanchiment d'argent constitue une tentative de faire passer pour légitimes les produits d'une activité criminelle. Carpenter se conforme également à toutes les lois et réglementations applicables pour lutter contre le financement du terrorisme, défini comme un acte visant à créer une terreur sociale ou à mettre en danger les personnes, les biens et l'ordre public. Nos employés doivent être attentifs à tout moment à toute activité suspecte susceptible d'impliquer les conséquences évoquées précédemment et signaler rapidement cette activité à un membre de la direction générale ou au service juridique.

Dans le cadre de sa philosophie de base en matière de relations humaines, Carpenter adhère aux concepts fondamentaux suivants en matière d'emploi et de droits de l'homme dans ses interactions avec ses employés :

Politique de la porte ouverte

La politique de la porte ouverte de Carpenter reflète notre conviction selon laquelle toute préoccupation liée au travail que nos employés peuvent avoir peut être traitée au mieux au sein de notre organisation. En outre, chaque employé a le droit et la responsabilité de porter à l'attention de la direction tout comportement qu'il juge non conforme aux normes de notre code de conduite et d'éthique. Ce n'est qu'en portant ces préoccupations à l'attention de la direction que Carpenter peut les examiner rapidement et y répondre correctement. Par conséquent, les employés doivent rapidement signaler tout acte ou toute transaction qu'ils estiment susceptible d'enfreindre notre code de conduite et d'éthique à leur superviseur, à leur directeur des ressources humaines, au service juridique, au service d'audit interne et/ou à tout membre de la direction générale. Toute communication de ce type sera traitée de manière confidentielle et ne donnera pas lieu à des représailles.

Carpenter s'attend à ce qu'aucun membre de la direction ne critique vos préoccupations. Il est évident que toutes les préoccupations ou questions ne peuvent être résolues à la satisfaction de la personne concernée. Toutefois, nous voulons faire tout ce qui est raisonnablement possible pour nous assurer que votre préoccupation ou votre question sera dûment prise en considération conformément à la législation applicable et au présent code de conduite et d'éthique, et qu'elle ne donnera pas lieu à des représailles.

Égalité des chances

La politique de Carpenter exige que toutes les personnes bénéficient de l'égalité des chances en matière d'emploi et d'avancement, sans distinction de race, de couleur, de sexe, d'origine nationale, d'âge, de handicap physique ou mental, de statut de vétéran, de religion, d'ascendance, de situation matrimoniale, d'orientation sexuelle ou de toute autre classification protégée par la loi en vigueur. Les comportements incompatibles avec notre philosophie de respect mutuel de tous les employés ne seront pas tolérés. Carpenter est un employeur qui souscrit au principe de l'égalité des chances et interdit toute forme de discrimination en matière d'emploi. Les violations de notre politique ou de la législation applicable doivent être signalées sans délai au superviseur de l'employé, au directeur des ressources humaines ou à un membre de la direction.

Un lieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination

Carpenter s'engage à fournir à tous ses employés un environnement de travail sûr et harmonieux, exempt de harcèlement, de discrimination ou de représailles de quelque nature que ce soit. En retour, Carpenter attend de tous ses employés qu'ils se traitent mutuellement avec courtoisie et équité et qu'ils respectent la dignité de leurs collègues. Carpenter ne tolère pas le harcèlement, la discrimination ou les représailles de quelque nature que ce soit de la part d'un employé à l'encontre d'un autre employé.

En outre, toutes les menaces verbales et physiques de comportement violent sont inacceptables et doivent être signalées rapidement au superviseur approprié, au directeur des ressources humaines ou à tout autre membre de la direction. Carpenter enquêtera sur chaque rapport de ce type, et

tout employé qui se livre à des menaces de violence ou à des actes de violence réels fera l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Travail forcé ou travail des enfants

Carpenter n'utilise pas et ne tolère pas le travail forcé, le travail des enfants ou le travail obligatoire. Carpenter offre à ses employés des salaires et des avantages compétitifs qui satisfont, et souvent dépassent, les exigences imposées par la législation en vigueur.

Relations avec les employés

Nous reconnaissons et respectons les droits et libertés fondamentaux de nos employés, y compris la liberté d'association ; cependant, nos employés et notre direction ont également reconnu depuis longtemps les avantages de traiter directement les uns avec les autres pour assurer le succès à long terme de notre entreprise. Nous sommes convaincus que Carpenter continuera à réussir en travaillant ensemble dans un esprit de coopération, de respect mutuel et de compréhension.

Sécurité, santé et environnement

Carpenter s'engage à fournir un lieu de travail sûr et sain à l'ensemble de ses employés. Elle s'engage également à respecter pleinement toutes les lois et réglementations applicables, ce qui nécessite la sensibilisation, la coopération et la participation de tous les employés de Carpenter. Nous avons tous la responsabilité de respecter les procédures opérationnelles établies, de suivre notre politique en matière de santé et de sécurité et de nous conformer aux lois et réglementations environnementales en vigueur concernant l'émission, le rejet, la manipulation et l'élimination des déchets industriels et dangereux. Il incombe à chaque site d'exploitation de se familiariser avec les procédures, politiques, lois et règlements applicables et de s'y conformer.

Des organismes de réglementation existent à plusieurs niveaux dans toutes les juridictions dans lesquelles nous opérons afin de garantir le respect des lois et des réglementations relatives à la sécurité, à la santé et à la protection de l'environnement. Carpenter a l'intention de se conformer tant à la lettre qu'à l'esprit des lois et réglementations appliquées par ces organismes et de tenter de développer une attitude de coopération avec le personnel d'inspection et d'application de ces organismes.

Durabilité

Carpenter a fait du développement durable un élément essentiel de son identité et de sa mission. Très simplement, nous voulons fournir des solutions précieuses qui améliorent la vie des gens tout en veillant à ce que nous prenions des mesures pour préserver notre planète.

Activités et contributions politiques

Carpenter encourage ses employés à participer personnellement au processus politique ; cependant, il convient de faire le maximum pour ne pas donner l'impression qu'ils parlent ou agissent au nom de Carpenter. Carpenter n'apportera aucune contribution à des partis politiques ou à des candidats et ne fournira aucune forme de soutien pouvant être considérée comme une contribution politique. Les employés en visite ou résidant temporairement dans un pays autre que leur pays d'origine ne doivent pas s'engager dans des activités politiques dans ce pays.

Activités civiques

Carpenter encourage ses employés à participer activement à la vie de leur communauté et à soutenir diverses organisations, à condition que cela n'interfère pas ou n'entre pas en conflit avec leur travail individuel ou les activités de Carpenter.

Protection des données

Carpenter s'engage à respecter toutes les lois applicables en matière de protection de la vie privée lors de la collecte, de l'utilisation et du partage d'informations personnelles concernant ses employés, ses fournisseurs, ses clients ou d'autres personnes.

Conformité des fournisseurs, des clients et des entrepreneurs

Carpenter attend de ses fournisseurs, clients et sous-traitants qu'ils se familiarisent avec ce code de conduite et d'éthique et qu'ils mènent leurs activités respectives dans le respect total de son contenu. Carpenter se réserve le droit de certifier leur conformité de temps à autre.

Violations

Les employés de Carpenter sont tenus de respecter le présent code de conduite et d'éthique dans le cadre de leurs activités professionnelles. En conséquence, tout employé qui enfreint sciemment le présent code de conduite et d'éthique, ou qui permet sciemment à un subordonné ou à un collègue de le faire, fera l'objet d'une action disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Date de révision : juillet 2024