

Laissez votre marque.

Code de conduite d'Avery Dennison



Une multitude de choix au quotidien.

Certains sont faciles. Pour d'autres en revanche, il est plus difficile de déterminer ce qui est juste. Quelle que soit leur importance, vos choix font ce que vous êtes. Un par un, ils contribuent à façonner l'avenir d'Avery Dennison. Chaque choix compte et avec chaque choix vous laissez votre marque.



Bienvenue dans notre Code de conduite.

Chaque jour, dans le cadre de nos activités, nous prenons d'innombrables décisions. Importantes, mineures, uniques ou routinières, vos décisions ne reflètent pas uniquement votre intégrité personnelle, mais définissent également Avery Dennison.

Notre Code de conduite est fondé sur nos principes de leadership et reflète notre conviction qu'être une entreprise éthique et fondée sur des valeurs n'est pas seulement une bonne manière d'agir, c'est plutôt la seule façon de travailler. Le Code de conduite est conçu pour promouvoir un dialogue permanent sur les choix que nous faisons au quotidien.

Dans le monde complexe des affaires, ce Code de conduite peut nous permettre de prendre des décisions qui incarnent nos valeurs en étant, avant tout, éthiques et légales. Cet état d'esprit nous procure un avantage concurrentiel et nous permet de nous distinguer comme un groupe de personnes diverses, que ce soit dans le rôle d'employeur ou d'entreprise citoyenne.

Le Code de conduite est un instrument qui vous encourage à agir de manière intègre, créant de la confiance auprès tous ceux qui ont des relations avec notre entreprise, notamment nos employés, clients, fournisseurs et actionnaires. Le Code n'est pas uniquement destiné aux employés ; il s'applique également aux directeurs et aux responsables.

Je vous encourage à utiliser le Code ainsi que nos autres instruments de Valeur et d'éthique afin de laisser votre marque.

Deon Stander

Président et directeur général

Certains codes de conduite ressemblent à des règlements. Ce n'est pas le cas pour notre Code.

Nous présentons plutôt clairement nos politiques, nos attentes et notre point de vue afin de vous permettre de prendre la meilleure décision dans votre situation particulière, en fonction des circonstances.

Vous devez considérer le code comme le point de départ d'une conversation dans laquelle nous abordons chaque situation en réfléchissant à la meilleure manière de vous préparer à réussir. C'est pour cela que vous découvrirez que chaque partie du code est axée sur vous. Si vous avez besoin d'orientation sur les attentes à l'égard des employés, des collègues ou des superviseurs, ou vous avez besoin de réfléchir à notre façon d'agir sur le marché, dans nos communautés ou à l'égard de l'environnement, vous constaterez que notre objectif est avant tout de vous aider à naviguer le processus décisionnel de manière à atteindre une solution éthique.

N'oubliez pas que vous n'avez pas à vous débattre seul(e) lors de la prise de décisions éthiques. Dans le cadre des valeurs de notre entreprise, le travail d'équipe et l'intégrité vont de pair. Les décisions éthiques sont rarement faciles ou évidentes et la transparence implique nécessairement des discussions, des défis et des questions. Je vous invite donc à demander des conseils. Votre supérieur, votre conseiller régional en éthique et ou un membre de l'équipe juridique est toujours disponible pour vous aider. Et n'hésitez jamais à consulter les Directives de conduite professionnelle pour y rechercher des conseils ou signaler une préoccupation liée à l'éthique. Avery Dennison ne tolère pas de représailles contre quiconque présente un signalement de bonne foi.

Lisez le Code. Comprenez nos politiques. Puis incarnez-les dans tous vos choix en matière d'éthique. Cela représente une partie importante de ce qui fait d'Avery Dennison une force au service du bien. C'est de cette manière que les employés d'Avery Dennison agissent fièrement depuis des décennies.



Diego Saul

Directeur principal, responsable de l'éthique et de la conformité



**Vos choix éthiques,
intelligents et inspirés
donnent vie à notre
vision et à nos valeurs.**

06 Les fondements de notre Code

09 Obtenir de l'aide

Posez une question, commencez une conversation, reportez un souci

- Contacts
- Ligne d'accès aux Principes de conduite professionnelle

12 Vous + le lieu de travail

13 Vous

Respect des lois

La responsabilité des employés

La responsabilité des administrateurs

Prendre des décisions fondées sur des valeurs

Poser des questions et obtenir de l'aide

Reporter des soucis

- Assistance déontologique et autres ressources
- Anonymat et confidentialité
- Politique de non-représailles

17 Collaborateurs

Égalité des chances

Harcèlement

Violence sur le lieu de travail

Hygiène, sécurité et environnement

Lieu de travail sans drogues

Lutte contre le népotisme

19 L'entreprise

Documents commerciaux et financiers

- Documents et comptes rendus exacts
- Gestion des registres et des informations

Actifs et information

- La protection et l'utilisation adéquate des actifs de l'entreprise
- Protection des informations confidentielles et de la propriété intellectuelle
- Confidentialité individuelle et données personnelles
- Informations confidentielles appartenant à autrui
- Délit d'initié

25 Vous + le marché

27 Fournisseurs et partenaires

Conflit d'intérêts

- Investissements et relations d'affaires
 - Cadeaux, repas et divertissement
 - Deuxièmes emplois
 - Opportunités de l'entreprise
- Fournisseurs standards

30 Les clients et le marché

Ventes et marketing

Traitement équitable sur le marché

Intelligence compétitive

Concurrence

34 Vous + le monde

35 Présence mondiale

Développement durable

Environnement

Responsabilité sociale et communautaire

37 Gouvernements

Conformité commerciale

Corruption

Investigations et enquêtes du gouvernement

39 Médias

Médias sociaux

Nouveaux médias

42 Application du Code

Investigation et réponse

Des rapports malhonnêtes

Sanction pour la violations du code

Renonciations

45 Études de cas

A young woman with long brown hair and glasses is smiling warmly at the camera. She is wearing a blue top and a grey cardigan. In the background, there is an office environment with a computer monitor, a printer, and another person partially visible on the left. The overall lighting is bright and professional.

Les fondements de notre Code

Les décisions que vous prenez en tant qu'employé d'Avery Dennison sont guidées par nos valeurs. Ce sont les forces qui déterminent les décisions que nous prenons.

Nos valeurs



INTÉGRITÉ

Nous sommes motivés par la volonté de faire ce qu'il faut. Toujours.

- Nous faisons ce que nous disons.
- Nous faisons passer l'éthique avant le profit.
- Nous sommes honnêtes et transparents dans tout ce que nous faisons.



COURAGE

Nous faisons preuve de courage face à l'adversité et à l'inconnu.

- Nous voyons grand et nous fixons des objectifs ambitieux.
- Nous défendons ce qui est juste.
- Nous prenons des risques et considérons l'échec comme un tremplin.



ATTENTION PORTÉE VERS L'EXTÉRIEUR

Nous allons voir ce qu'il se passe ailleurs pour nous améliorer.

- Nous sommes motivés par la réussite de nos clients.
- Nous explorons l'environnement externe pour élargir notre perspective et éclairer notre réflexion.



DIVERSITÉ

Nous gagnons en force grâce à diverses équipes et idées.

- Nous allons chercher différents points de vue et lançons des débats.
- Nous créons un environnement inclusif et respectueux pour les personnes de tous horizons et de toutes orientations.

Vue d'ensemble

Les fondements de notre Code

Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail

Vous + le marché

Vous + le monde

Application du Code

Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

Nos valeurs



DURABILITÉ

Nous mettons l'accent sur la santé à long terme de notre entreprise, de notre planète et de nos collectivités.

- Nous réduisons continuellement l'impact de notre activité sur l'environnement.
- Nous travaillons à améliorer nos collectivités.



INNOVATION

Nous mettons à profit notre imagination et notre intellect pour créer de nouvelles possibilités.

- Nous remettons en cause le statu quo.
- Nous tirons des leçons de nos échecs.
- Nous cherchons des moyens de nous placer en situation d'inconfort.



TRAVAIL EN ÉQUIPE

Nos résultats sont meilleurs quand nous travaillons ensemble et faisons passer les autres avant nous.

- La sécurité de nos équipes est prioritaire.
- Nous collaborons pour tirer parti de nos forces collectives.
- Nous soutenons les membres de nos équipes et les aidons à se perfectionner.



EXCELLENCE

Nous donnons le meilleur de nous-mêmes et attendons des autres qu'ils fassent de même.

- Nous respectons nos engagements.
- Nous nous engageons à nous améliorer continuellement.
- Nous agissons de manière décisive avec rapidité et souplesse..

Vue d'ensemble

Les fondements de notre Code

Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail

Vous + le marché

Vous + le monde

Application du Code

Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).



Obtenir de l'aide

Poser une question, entamer un dialogue, signaler une préoccupation.

Votre responsable

est toujours disponible et ouvert à vos problèmes et soucis. N'hésitez pas à parler.

Le service des ressources humaines

est votre meilleure ressource pour des questions à propos des sujets et préoccupations liés à l'emploi et l'environnement de travail. Votre représentant local des ressources humaines est disponible pour vous aider.

Les études de cas disponibles à la fin de ce Code illustrent des situations concrètes auxquelles vos collègues ont dû faire face. Elles sont volontairement difficiles, car déterminer la décision la plus éthique n'est pas toujours simple.

Vue d'ensemble

Les fondements de
notre Code

Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail

Vous + le marché

Vous + le monde

Application du Code

Études de cas

Des idées ? Faites entendre votre voix !

Avez-vous une idée de comment rendre ce Code de Conduite plus utile ? Vous avez un conseil pour prendre de meilleures décisions éthiques ? N'hésitez pas à vous adresser à votre conseiller déontologique de groupe.

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

Your Regional Ethics Counsel

est un excellent point de départ pour vos questions et préoccupations d'ordre juridique ou éthique.

North America

Chris Johnson

+1-440-534-4894

chris.johnson@averydennison.com

Latin America

Diego Saul

+1-626-304-2388

diego.saul@averydennison.com

EMEA

Magdalena Pacyga

+31-611586198

magdalena.pacyga@averydennison.com

Asia Pacific

Maggie My Li

+852-2820-4598

maggiemy.li@ap.averydennison.com

L'assistance déontologique

est votre meilleure ressource lorsque vous ne savez pas vraiment à qui vous devez vous adresser, ou quand vous désirez parler de façon anonyme. L'assistance déontologique est disponible à toute heure du jour et de la nuit.

Assistance par téléphone

+1-720-514-4400

Operator assistance may be required and local charges may apply.

See pages 58-59 for country and language-specific GuideLine numbers.

Assistance en ligne

<https://www.averydennison.com/guidelinereport>

or

<https://www.averydennison.com/guidelinereport-eu>

from Europe

Autres ressources

Le Manuel de la Politique d'Entreprise est disponible sur OurWorld. Lisez et comprenez nos politiques et, si besoin, signez rapidement la Certification de conformité annuelle pour attester de votre respect à ces politiques.

Vue d'ensemble

Les fondements de notre Code

Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail

Vous + le marché

Vous + le monde

Application du Code

Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).



Le niveau d'intégrité défini pour
notre entreprise va de pair avec
un respect strict de la loi

Vous +

**le
lieu de travail**

Vous + le lieu de travail

Nous savons que prendre des décisions éthiques n'est pas toujours facile. C'est pourquoi nous vous offrons une assistance, une formation et des ressources pour vous aider à avoir davantage confiance en vos choix. Par ailleurs, votre responsable, les ressources humaines, votre conseiller déontologique de groupe ou un autre membre du service juridique, l'assistance déontologique et d'autres ressources sont toujours disponibles pour vous aider.

Vous

Respect des lois

Le respect est la base. Nous devons tous comprendre – et respecter – la loi, les réglementations et les politiques qui s'appliquent à nos rôles spécifiques. Toutefois, le respect n'est qu'un début. Parfois, il est possible de suivre la loi dans son sens le plus strict, sans pour autant prendre la bonne décision. C'est contraire à notre philosophie. Chez Avery Dennison, nous faisons en sorte de respecter les plus hauts standards éthiques.

La responsabilité des employés

Le niveau d'intégrité défini pour notre entreprise va de pair avec un respect strict de la loi. Acquérir la connaissance et la compréhension nécessaires pour y parvenir demande du temps et de l'énergie. Considérez cela comme un investissement essentiel pour votre succès et pour l'avenir de l'entreprise.

Vue d'ensemble

Les fondements de
notre Code

Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail

Vous + le marché

Vous + le monde

Application du Code

Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

En tant qu'employé,
vous donnez vie à ce
Code dans le cadre
de chacune de vos
décisions.

La responsabilité des administrateurs

Les administrateurs ont des responsabilités additionnelles. Ils montrent l'exemple et adoptent une conduite appropriée, tout en veillant à ce que leurs employés comprennent le Code et les autres politiques. Dans le cadre de leurs obligations, les responsables :

- donnent le ton en insistant sur l'importance de pratiques commerciales éthiques et en faisant respecter nos valeurs ;
- discutent du Code avec leurs employés en s'appuyant sur les Boîtes à outils Talkabout et d'autres ressources pour démontrer à quel point nos standards éthiques ont une influence sur notre façon d'exercer nos activités ;
- encouragent les employés à faire part de leurs préoccupations, transmettent de manière appropriée tout signalement effectué par un membre de leur équipe, et ne font jamais subir de représailles aux employés qui signalent des problèmes ; et
- prennent des mesures rapidement – en s'adressant dans les plus brefs délais aux ressources humaines ou au service juridique – s'ils constatent ou apprennent une potentielle violation du Code ou de la loi.

Prendre des décisions fondées sur des valeurs

Ce code montre les valeurs en action d'Avery Dennison. En tant qu'employé, chaque fois que vous faites un choix, vous donnez vie au code. C'est pourquoi, même si on vous presse de faire votre travail rapidement, nous voulons que vous preniez le temps d'agir de façon juste et en toute sécurité. Cela implique de prendre le temps dont vous avez besoin pour déterminer les mots et les actions qui seront cohérents avec notre objectif et nos standards communs, mais aussi d'agir avec intégrité.

Poser des questions et obtenir de l'aide

Vous avez des questions ? Des questions difficiles ? Vous n'êtes pas tout seul. Si vous avez des doutes sur la meilleure décision à prendre, nous sommes là pour vous aider à faire des choix éthiques et intelligents. Pour une liste complète des ressources à votre disposition, consultez les pages 10 et 11.

Vue d'ensemble

Les fondements de
notre Code

Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail

Vous + le marché

Vous + le monde

Application du Code

Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

Les 5 questions rapides

Guide des décisions éthiques

Si la bonne décision à prendre n'est pas évidente, essayez de répondre aux questions ci-dessous. Si votre réponse est « non » à une des questions, cherchez à adopter une ligne de conduite différente. Si vous répondez « peut-être » ou « je ne sais pas vraiment » à l'une des questions, demandez conseil à votre responsable ou à votre conseiller déontologique de groupe.

- 1. Est-ce que ma décision est en accord avec notre code ?**
- 2. Est-elle éthique ?**
- 3. Est-elle légale ?**
- 4. Souhaiterais-je que mes amis et ma famille apprennent que j'ai pris cette décision ?**
- 5. Aimerais-je que cette décision soit publiée sur Internet ?**

Il faut que nous travaillions tous ensemble pour maintenir nos standards d'intégrité.

Reporter des soucis

Il faut que nous travaillions tous ensemble pour maintenir nos standards d'intégrité. Avery Dennison compte vraiment sur vous pour effectuer un signalement si vous constatez ou soupçonnez une violation de la loi ou de notre Code. Faites part de vos préoccupations à un membre de la direction, aux ressources humaines, à votre conseiller déontologique de groupe ou à un autre membre du service juridique, ou en utilisant notre [assistance déontologique](#). Notre entreprise prend au sérieux tous les signalements et enquêtera de manière appropriée. Nous protégerons votre anonymat autant que possible dans le cadre d'une enquête approfondie.

Notre entreprise comprend que vous puissiez être mal à l'aise à l'idée de signaler une préoccupation. C'est pourquoi **nous interdisons les représailles** à l'encontre de toute personne qui, de bonne foi, signale une violation potentielle de la loi ou de notre Code. Les représailles sont des attitudes qui entraînent un préjudice professionnel pour un employé et elles peuvent prendre diverses formes. Si vous constatez ou suspectez des actes de représailles à l'encontre d'une personne ayant fait part d'un problème, signalez-le immédiatement à votre responsable, aux ressources humaines ou en utilisant l'assistance déontologique (de manière anonyme, si vous le souhaitez). Ensemble, nous pouvons maintenir un lieu de travail où chaque employé se sent libre de parler.

Pour en savoir plus, consultez la rubrique [Politique de non-représailles \(Politique 2.15\)](#).

Vue d'ensemble

Les fondements de notre Code

Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail

Vous + le marché

Vous + le monde

Application du Code

Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

Nous offrons des opportunités égales à tous les employés et candidats.

Collaborateurs

Égalité des chances

Avery Dennison est engagé à traiter tous les employés de façon juste et avec respect. Cela signifie que nous offrons des opportunités égales à tous les employés et candidats. Par ailleurs, nous interdisons toute discrimination illégale ou tout acte de harcèlement qui se fonderait sur l'origine ethnique, la couleur de peau, la religion, le sexe, la grossesse, la nationalité, l'ascendance, la citoyenneté, l'âge, la situation familiale, le handicap physique, le handicap mental, l'état de santé, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, le statut de vétéran ou tout autre statut protégé par la loi. Enfin, dans le cadre de nos décisions de recrutement, nous nous concentrons sur des qualifications individuelles, des compétences démontrées, des aptitudes et des réalisations, ainsi que sur d'autres facteurs pertinents pour le poste concerné.

Voir la rubrique [Égalité des chances en matière d'emploi et discrimination positive \(Politique 2.1\)](#).

Harcèlement

Le harcèlement n'a pas sa place chez Avery Dennison. Nous ne tolérons pas le harcèlement verbal ou physique, l'intimidation ou tout comportement qui crée un environnement de travail intimidant, offensif, abusif ou hostile. Notre entreprise applique une politique de tolérance zéro à l'égard du harcèlement sous toutes ses formes. Nous faisons preuve de respect pour nous-mêmes et pour les autres en nous exprimant lorsque la conduite d'un collègue nous rend mal à l'aise ou rend mal à l'aise un autre collaborateur.

Pour en savoir plus sur le signalement des actes de harcèlement, consultez la rubrique [Un lieu de travail sans harcèlement et sans violence \(Politique 2.8\)](#).

Vue d'ensemble

Les fondements de notre Code

Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail

Vous + le marché

Vous + le monde

Application du Code

Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

Nous sommes responsables les uns envers les autres et nous faisons des choix responsables.

Violence sur le lieu de travail

Chez Avery Dennison, nous ne faisons ou ne disons rien qui puisse

- menacer la sûreté ou la sécurité d'un collaborateur ou de quelqu'un d'autre ;
- être préjudiciable à des actifs personnels ou de l'entreprise ; ou
- susciter la crainte.

Nous sommes tous en droit de nous sentir en sûreté dans notre lieu de travail et nous assumons notre responsabilité envers les autres en signalant rapidement tout ce qui pourrait menacer ou blesser une autre personne.

Hygiène, sécurité et environnement

La sécurité sur le lieu de travail est de la plus haute importance pour Avery Dennison. Chacun de nous est responsable non seulement de sa propre santé et sécurité, mais aussi de celles de ses collaborateurs et de l'environnement de travail. Cela signifie que nous faisons des choix responsables – même lorsque cela peut s'avérer difficile – et que nous signalons rapidement les accidents, les blessures, ainsi que les pratiques et conditions de travail dangereuses. Chacun d'entre nous est tenu de savoir comment exécuter son travail en toute sécurité et conformément à la loi.

Les rubriques [Protection de l'environnement, santé et sécurité \(Politique 1.4\)](#), ainsi que [Santé et sécurité de l'employé \(Politique 2.5\)](#) détaillent nos responsabilités partagées en matière d'environnement, de santé et de sécurité.

Vue d'ensemble

Les fondements de notre Code

Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail

Vous + le marché

Vous + le monde

Application du Code

Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

Nous nous sommes engagés à être ouverts, précis et honnêtes.

Lieu de travail sans drogues

Avery Dennison est un lieu de travail sans drogues. Lorsque nous nous présentons à notre travail, que ce soit à l'intérieur des locaux ou en dehors, nous sommes tenus de n'être sous l'emprise d'aucune substance qui pourrait empêcher ou nuire à l'exécution de notre travail en toute sécurité et de manière efficace.

La rubrique [Abus de substances toxiques \(Politique 2.7\)](#) explique quand et comment se déroulent les tests de consommation de drogues et d'alcool.

Lutte contre le népotisme

Nous ne prenons jamais part à des décisions de recrutement impliquant des proches ou toute personne avec laquelle nous entretenons une relation sentimentale. Dans le cas où ces personnes travaillent pour notre entreprise, elles ne peuvent généralement pas travailler au sein de notre « sphère d'influence ou de contrôle », ce qui signifie qu'elles ne peuvent pas être sous notre responsabilité, que ce soit de manière directe ou indirecte. Nous devons en parler à notre responsable lorsque des proches ou une personne avec laquelle nous entretenons une relation sentimentale sont ou pourraient être employés par l'entreprise.

Pour en savoir plus, consultez la rubrique [Lutte contre le népotisme \(Politique 2.16\)](#).

L'entreprise

Documents commerciaux et financiers

Nous nous engageons à être ouverts, précis et honnêtes dans tous les documents de l'entreprise et dans nos informations.

Vue d'ensemble

Les fondements de notre Code

Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail

Vous + le marché

Vous + le monde

Application du Code

Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

Nous traitons tous les documents de l'entreprise comme s'ils pouvaient un jour faire l'objet d'un examen public.

Documents et comptes rendus exacts

La précision de nos documents commerciaux est essentielle à une prise de décision efficace. Elle est également cruciale pour les actionnaires, les gouvernements et les autres parties prenantes extérieures à l'entreprise auxquelles nous rendons des comptes. Nos livres et registres doivent refléter de façon juste et exacte l'ensemble de nos transactions.

Nous agissons conformément à la loi et à tous les contrôles internes de l'entreprise. Nous ne falsifions jamais aucun document, y compris les comptes financiers, les rapports de qualité, les fiches de présence, les notes de frais et autres soumissions (tels que les formulaires de demande d'avantages sociaux et les CV). Nous traitons tous les documents de l'entreprise comme s'ils pouvaient un jour faire l'objet d'un examen public. Enfin, tous les rapports transmis à des autorités de réglementation doivent être complets, justes et précis.

Gestion des registres et des informations

Une bonne gestion des documents de l'entreprise préserve le flux vital des informations au sein de la société, tout en minimisant les risques liés à des informations obsolètes. Nous maintenons nos registres uniquement tant que nous les utilisons, sauf si la loi ou la section Conservation et protection des documents (Politique 7.21) exige que nous les maintenions plus longtemps.

Vue d'ensemble

Les fondements de
notre Code

Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail

Vous + le marché

Vous + le monde

Application du Code

Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

Nous n'utilisons pas à mauvais escient et nous ne gaspillons pas les fonds, le matériel, les produits, le résultat du travail des employés, les informations exclusives, les brevets et les marques de l'entreprise.

Actifs et information

Nous utilisons les actifs et les informations de l'entreprise de façon appropriée. Nous comprenons que les informations – qu'elles nous appartiennent ou qu'elles appartiennent à autrui – doivent seulement être utilisées en conformité avec la loi et l'éthique.

La protection et l'utilisation adéquate des actifs de l'entreprise

Les actifs d'Avery Dennison appartiennent à la société dans l'exercice de nos activités, et ne nous appartiennent pas individuellement ni à quiconque d'extérieur à l'entreprise. Nous n'utilisons pas à mauvais escient et nous ne gaspillons pas ces actifs, notamment les fonds, le matériel, les produits, le résultat du travail des employés, les informations exclusives, les brevets et les marques de l'entreprise. Nous jugeons toujours comme suspectes les demandes d'informations ou d'argent provenant de sources que nous ne connaissons pas ou en lesquelles nous n'avons pas confiance.

Nous réservons les systèmes de gestion de données et de communication, y compris les ordinateurs, les téléphones et l'accès à Internet, à une utilisation professionnelle. Nous ne les utilisons pas, ni aucun autre actif de l'entreprise, dans le cadre d'activités entrepreneuriales ou d'initiatives personnelles, ni à des fins inappropriées. L'accès à Internet et les téléphones peuvent faire l'objet d'une utilisation personnelle dans la limite du raisonnable, à condition que cela n'interfère pas avec l'exercice de vos fonctions professionnelles.

Vue d'ensemble

Les fondements de
notre Code

Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail

Vous + le marché

Vous + le monde

Application du Code

Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

Nous prenons
des précautions
appropriées
pour protéger la
confidentialité.

Protection des informations confidentielles et de la propriété intellectuelle

Une part importante des informations que nous créons ou utilisons au sein de l'entreprise est confidentielle et a pour nous une valeur significative. La divulgation injustifiée ou par inadvertance de telles informations pourrait avoir un impact négatif sur notre capacité concurrentielle mais peut aussi être une violation à la loi. Nous conservons nos informations confidentielles et exclusives en sécurité, et nous les partageons uniquement en cas de nécessité. Nous prenons des précautions appropriées pour protéger la confidentialité de nos informations et des informations qui nous sont confiées. Notre devoir de protéger ces informations perdure même après avoir cessé de travailler pour l'entreprise. Pour en savoir plus, consultez la rubrique [Protection des informations confidentielles et exclusives \(Politique 7.13\)](#).

Dans le cadre de notre travail, nous pouvons être amenés à créer du contenu qui devient ensuite la propriété intellectuelle de l'entreprise. Nous protégeons la propriété intellectuelle de notre entreprise, et notamment tous les brevets, les droits d'auteur et les marques déposées. Nous obtenons des brevets pour les inventions de l'entreprise, afin de bénéficier de droits exclusifs pour la fabrication de nos produits. Les droits d'auteur protègent, quant à eux, les contenus écrits et les publications que nous rédigeons dans le cadre de notre travail. Enfin, notre logo est un exemple de symbole protégé en tant que marque déposée de l'entreprise. Les rubriques [Brevets \(Politique 7.16\)](#), [Droits d'auteurs \(Politique 7.17\)](#) et [Marques déposées \(Politiques 7.18\)](#) fournissent plus de détails sur ces sujets.

Vue d'ensemble

Les fondements de
notre Code

Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail

Vous + le marché

Vous + le monde

Application du Code

Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

Nous respectons
l'intimité des autres et
nous protégeons les
données personnelles.

Confidentialité individuelle et données personnelles

Protéger l'information est la base des relations de confiance. Nous respectons l'intimité des autres et nous protégeons les données personnelles. Cela inclut les informations que nous possédons sur les employés, les clients, les consommateurs et d'autres personnes.

La protection de la vie privée et des données personnelles de chacun est importante aux yeux de notre entreprise. Nous ne divulguons pas d'informations privées au sujet des employés, des clients ou d'autres interlocuteurs avec lesquels nous travaillons, à des personnes extérieures, ni même à des personnes appartenant à l'entreprise, si elles n'ont pas un besoin professionnel légitime de les connaître. Dans certaines circonstances, transmettre des informations personnelles peut d'ailleurs être illégal. Si vous recevez une demande d'informations personnelles relatives à un employé, un client ou un autre associé de l'entreprise, adressez-la à votre représentant des ressources humaines. Les principes relatifs à la protection de la confidentialité des données sont mis en œuvre par le biais de diverses mesures, et notamment de la sécurité informatique, de la rubrique sur la Divulgateion des informations des employés (Politique 2.11) et de la politique de protection des données de l'Union européenne.

Vue d'ensemble

Les fondements de
notre Code

Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail

Vous + le marché

Vous + le monde

Application du Code

Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

Vous + le lieu de travail références des politiques

Principe 1.1	Domaine juridique et conduite éthique
Principe 1.4	Protection de l'environnement, santé et sécurité
Politique 2.1	Égalité des chances en matière d'emploi et discrimination positive
Politique 2.5	Santé et sécurité des employés
Politique 2.6	Lieu de travail non fumeur
Politique 2.7	Abus de substances toxiques
Politique 2.8	Lieu de travail sans harcèlement ni violence
Politique 2.11	Divulguer des informations de l'employé
Politique 2.15	Politique de non-représailles
Politique 2.16	Lutte contre le népotisme
Politique 3.4	Contrôle interne
Politique 4.3	Protection des biens et opérations de l'entreprise
Politique 7.10	Délit d'initié
Politique 7.13	Protection des informations confidentielles et exclusives
Politique 7.14	Systèmes de gestion de données et de communications
Politique 7.16	Brevets
Politique 7.17	Droits d'auteur
Politique 7.18	Marques
Politique 7.20	Signalement et enquête sur des questions juridiques et déontologiques
Politique 7.21	7.19, Conservation et protection des documents

Informations confidentielles appartenant à autrui

Nous faisons aussi attention aux informations confidentielles des autres entreprises. Nous traitons ces informations avec le même respect que celui accordé aux nôtres et les utilisons uniquement aux fins pour lesquelles elles nous ont été communiquées. Nous ne voulons pas posséder, utiliser ou bénéficier des informations confidentielles des autres entreprises sans leurs accords. Cela inclut les informations confidentielles qu'un employé a obtenues dans le cadre d'un précédent emploi ou d'activités extérieures à ses fonctions professionnelles.

Délit d'initié

Nous apprenons parfois, dans le cadre de notre travail, des informations importantes concernant l'entreprise qui n'ont pas été rendues publiques. De telles informations peuvent notamment porter sur des projets d'investissement importants, les développements d'un litige, des avancées technologiques ou de nouveaux produits, ou encore des acquisitions et dépenses. La vente ou l'achat d'actions de l'entreprise sur la base de ces « informations importantes n'ayant pas été rendues publiques » – ou le fait de transmettre ces informations à d'autres personnes pour qu'elles puissent vendre ou acheter des actions de l'entreprise – constitue un délit d'initié. Le délit d'initié est illégal. Il fausse le marché et nuit à la confiance. Nous n'utilisons donc pas d'informations confidentielles, qu'elles soient d'ordre financier ou non, et nous ne les communiquons pas à des proches ou à d'autres personnes, dans le but d'acheter ou de vendre des actions ou d'autres actifs. Pour plus d'informations, reportez-vous à la rubrique [Délit d'initié \(Politique 7.10\)](#).

Vue d'ensemble

Les fondements de notre Code

Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail

Vous + le marché

Vous + le monde

Application du Code

Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

Questions-réponses

Vous + le lieu de travail

À votre sujet

Que se passe-t-il si quelqu'un enfreint notre Code ?

L'entreprise enquête et, dans la mesure du possible, aide les employés à corriger leurs actions et à apprendre de cette expérience. Selon la nature de la violation, un employé peut faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Je n'avais pas l'intention de violer le code, mais j'ai découvert que je l'ai fait. Vais-je avoir des ennuis si j'en parle à mon responsable ?

La plupart des erreurs peuvent être évitées en consacrant un peu de temps et d'attention à la lecture et à l'exploration du Code, et à la compréhension des politiques de l'entreprise. Il est néanmoins possible de faire des erreurs et il est toujours préférable d'en parler à votre supérieur dès que vous vous en apercevez pour que le problème puisse être résolu.

J'aimerais consulter le département juridique au sujet d'une décision, mais je ne veux pas ralentir les choses ?

La clé est d'impliquer le service juridique dès que possible : son implication dès les premières étapes permettra d'accélérer le processus.

Que dois-je faire si une loi locale semble contraire au Code ?

Il est rare que des situations pareilles surviennent. Si c'est le cas, veuillez contacter le département juridique.

À propos de vos collaborateurs

Si je parle de ma préoccupation de sécurité maintenant, cela va ralentir la production et il est possible que nous ne respectons pas nos délais. Je ne veux pas que mon superviseur soit ennuyé. Que dois-je faire ?

Les délais sont importants, mais la santé et la sécurité viennent toujours avant. Nous sommes tous engagés pour respecter cette priorité. L'entreprise attend de vous que vous signaliez vos préoccupations immédiatement, même si cela implique un ralentissement de la production, le non-respect d'un délai ou la perte d'une opportunité commerciale.

Je pense que mon collègue a un problème avec la drogue. Si je le signale, est-ce qu'il sera renvoyé ?

Pas nécessairement. Avery Dennison reconnaît que la dépendance à la drogue et à l'alcool peut se soigner. Les ressources humaines ou notre Programme d'assistance pour les employés peut aider les collaborateurs à surmonter leurs problèmes liés à l'abus de substances toxiques. Mais les employés qui utilisent ou sont sous l'influence de drogues ou d'alcool au travail peuvent être sujet à des sanctions de façon à maintenir la sécurité de chacun chez Avery Dennison.

À propos de l'entreprise

Qu'entend-on exactement par « information confidentielle » ?

Une information confidentielle est une information que l'entreprise n'a pas divulguée ou rendue accessible au public. On peut citer notamment les informations sur les inventions, les contrats, les tarifs, les nouveaux produits, les prototypes, les propositions, les données financières, les plans d'activités ou les stratégies, ou encore sur les employés. Cela peut aussi inclure les rapports financiers ou les prévisions de résultats de l'entreprise qui n'ont pas été rendus publics, les résultats de recherche et développement, ou encore des informations relatives aux relations avec d'autres entreprises.

Est-ce qu'Avery Dennison lit mes e-mails de l'entreprise ou consulte ma messagerie vocale ?

La société a pour principe de ne pas surveiller vos communications professionnelles. Toutefois, Avery Dennison peut contrôler les informations qui transitent par les systèmes de l'entreprise, y compris les e-mails, la messagerie vocale, les navigateurs Internet, les communications internes sur les médias sociaux et les disques durs des ordinateurs, dans la limite permise par la loi.

A man in a blue work jacket is working in a factory setting. He is holding a red and yellow object, possibly a tool or part, and is looking down at it. The background shows industrial equipment and lights.

Vous + le marché

Vos choix contribuent à
façonner notre avenir.

Vous + le marché

Vous pouvez montrer au monde qu'on peut très bien faire des affaires de manière éthique. Votre leadership éthique donne le ton dans nos relations avec les fournisseurs et d'autres partenaires commerciaux. En plaçant les intérêts de l'entreprise avant les vôtres, en traitant tous nos partenaires commerciaux équitablement et en définissant les attentes en matière de conduite éthique, vous montrez clairement que nous faisons ce qui est juste.

Fournisseurs et partenaires

Conflit d'intérêts

Vos actions ont un poids. Lorsque vous conduisez des conflits d'intérêt potentiel au travail, les choix que vous faites façonnent votre futur. Parfois, vous pouvez reconnaître un conflit potentiel immédiatement : par exemple, si Avery Dennison envisage de faire appel à l'entreprise de votre frère en tant que fournisseur. Toutefois, même quand le conflit est moins évident – ou quand la situation laisse seulement penser qu'un conflit d'intérêts pourrait survenir – votre façon de gérer le problème a un impact sur la réputation de l'entreprise, ainsi que sur votre propre réputation.

Toute situation risquant d'influencer votre jugement professionnel, ou pouvant potentiellement donner l'impression que votre jugement professionnel a été influencé, représente un conflit d'intérêts que vous devez signaler. Dans le cadre de nos décisions commerciales, nous avons tous l'obligation de placer les intérêts de l'entreprise avant nos propres intérêts. Signalez tout conflit d'intérêts potentiel à votre responsable ou au service juridique, mais aussi lors de la Certification annuelle de conformité.

Vue d'ensemble

Les fondements de notre Code

Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail

Vous + le marché

Vous + le monde

Application du Code

Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

Nous prenons soin d'éviter toute relation qui pourrait influencer notre jugement dans l'exercice de nos activités au nom d'Avery Dennison.

Investissements et relations d'affaires

Nous prenons soin d'éviter toute relation qui pourrait influencer, ou sembler influencer, notre jugement dans l'exercice de nos activités au nom d'Avery Dennison. En règle générale, nous ne devons pas faire personnellement des affaires avec Avery Dennison ou être en concurrence avec l'entreprise, ni avoir un « intérêt » dans une société concurrente ou traitant avec Avery Dennison. Un « intérêt » correspond à la possession d'au moins un pourcent du total de la valeur d'une entreprise, ou à un investissement d'une valeur de marché supérieure ou égale à 100 000 \$. C'est également valable pour nos proches. Ces intérêts peuvent être autorisés dans certaines circonstances, mais seulement après avoir reçu l'approbation correspondante, conformément à la rubrique [Conflits d'intérêts \(Politique 7.12\)](#).

Cadeaux, repas et divertissement

Bien que les échanges de cadeaux, de repas et de divertissements soient communs dans de nombreuses relations d'affaires, nous veillons à ce qu'ils ne donnent pas l'impression d'influencer de manière inappropriée nos transactions commerciales.

Les coutumes et les limites en matière de cadeaux varient selon les régions et les catégories de clients. Toutefois, quelle que soit la coutume locale, nous ne proposons et n'offrons jamais de choses de valeur à un représentant du gouvernement sans une approbation préalable du service juridique. Nous n'acceptons pas non plus des cadeaux, des repas, des divertissements ou autre chose de valeur qui puisse raisonnablement donner l'impression d'influencer notre jugement commercial. Par ailleurs, si on nous offre ce type de cadeau, repas ou divertissement, nous devons le signaler au service juridique dès que possible.

Il s'agit d'une question complexe. Consultez la rubrique [Conflit d'Intérêts \(Politique 7.12\)](#) pour en savoir plus.

Vue d'ensemble

Les fondements de notre Code

Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail

Vous + le marché

Vous + le monde

Application du Code

Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

Nous démontrons notre engagement envers Avery Dennison en faisant de notre travail au sein de la société notre principal objectif.

Deuxièmes emplois

Nous démontrons notre engagement envers Avery Dennison en faisant de notre travail au sein de la société notre principal objectif. Nous sommes plus efficaces quand nous ne partageons pas notre temps et notre énergie entre l'entreprise et des emplois secondaires. Si les circonstances vous poussent à exercer un autre emploi en parallèle, informez-en votre responsable pour qu'il puisse suivre les procédures définies dans la rubrique Emploi secondaire (Politique 2.12) et obtenir ainsi une approbation préalable. Si vous devez compléter la Certification annuelle de conformité, signalez tout emploi secondaire que vous pourriez exercer.

En cas de deuxième emploi, il convient de bien s'assurer que celui-ci n'interfère pas avec notre efficacité, notre présence et l'exercice de nos fonctions au sein d'Avery Dennison. De la même façon, nous n'acceptons jamais un emploi extérieur dans une entreprise d'impression ou de produits adhésifs, ou dans toute autre société concurrente, cliente ou faisant partie des fournisseurs d'une unité opérationnelle d'Avery Dennison.

Opportunités de l'entreprise

Nous ne saisissons pas personnellement des opportunités commerciales revenant de droit à Avery Dennison. Si nous avons connaissance d'opportunités commerciales par le biais d'Avery Dennison – que ce soit au travers de l'utilisation des biens, des informations ou de nos fonctions au sein de la société – nous les communiquons au service approprié de l'entreprise. En ne faisant pas, directement ou indirectement, concurrence à la société, nous accomplissons notre devoir consistant à promouvoir dès que possible les intérêts commerciaux d'Avery Dennison, conformément aux rubriques Comportement éthique et conforme à la loi (Politique 1.1) et Conflits d'intérêts (Politique 7.12).

Vue d'ensemble

Les fondements de notre Code

Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail

Vous + le marché

Vous + le monde

Application du Code

Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

Nos fournisseurs font partie de la culture Avery Dennison et nous faisons donc en sorte qu'ils respectent les mêmes standards éthiques que notre entreprise.

Standards fournisseurs

Nos fournisseurs font partie de la culture Avery Dennison et nous faisons donc en sorte qu'ils respectent les mêmes standards éthiques que notre entreprise. Ils sont liés par les Standards mondiaux d'approvisionnement d'Avery Dennison, qui détaillent les meilleures pratiques et le comportement éthique que nous attendons de nos fournisseurs.

Nous faisons également en sorte que les fournisseurs veillent à ce que les sous-traitants qui produisent des biens ou des services pour notre entreprise respectent nos standards, notamment sur les points importants suivants :

- Nous n'autorisons pas les fournisseurs à avoir recours au travail des enfants ou au travail forcé.
- Nous demandons à nos fournisseurs d'offrir à leurs salariés un lieu de travail sûr et sain, et d'exercer leurs activités dans le respect de la législation locale en matière d'environnement, de santé et de sécurité.
- Nous n'autorisons aucune forme de corruption ou de dessous-de-table, ni toute autre forme de paiement personnel, en lien avec nos accords commerciaux.

Les clients et le marché

Ventes et marketing

Nous comptons sur la qualité de nos produits et de nos services pour gagner des ventes, et non sur des stratégies contraires à l'éthique. En d'autres termes :

- Nous vendons nos produits et nos services honnêtement.
- Nous ne nous engageons pas dans des pratiques de marketing trompeuses ou mensongères.
- Nous ne faisons jamais de fausses déclarations à propos de nos concurrents ou de leurs produits.
- Si nous nous apercevons que nous avons créé une impression trompeuse, nous la corrigeons.

Vue d'ensemble
Les fondements de
notre Code
Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail
Vous + le marché
Vous + le monde

Application du Code
Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

Nous traitons
nos concurrents
avec respect et
leur propriété
intellectuelle avec
la même attention
que la nôtre.

Traitement équitable sur le marché

Nous négocions équitablement avec tous les acteurs commerciaux. Nous ne profitons de personne – y compris de nos concurrents – à travers le vol, la manipulation, de fausses déclarations, ou tout autre acte illégal ou illicite. Nous ne proposons et nous n’acceptons pas de paiements ou d’autres choses de valeurs visant à influencer l’attribution d’un contrat ou toute autre transaction commerciale.

Intelligence compétitive

Nous traitons nos concurrents avec respect et leur propriété intellectuelle avec la même attention que la nôtre. Nous pouvons recueillir, partager et utiliser des informations sur nos concurrents, mais nous devons le faire de manière légale et conforme à l’éthique. Nous pouvons, par exemple, recueillir et utiliser les informations des documents publicitaires disponibles auprès des organismes gouvernementaux, des discours publics fait par les exécutifs de l’entreprise, les rapports annuels et les articles publiés. Nous n’acceptons, ne partageons et n’utilisons pas d’informations concurrentielles lorsque nous pensons qu’elles ont pu être recueillies ou divulguées de manière inappropriée.

Vue d’ensemble

Les fondements de
notre Code

Obtenir de l’aide

Vous + le lieu de travail

Vous + le marché

Vous + le monde

Application du Code

Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l’assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

Vous + le marché références des politiques

Principe 1.1	Domaine juridique et conduite éthique
Principe 1.2	Responsabilités des employés à l'égard des actifs de l'entreprise
Politique 2.12	Emploi secondaire
Politique 7.9	Conformité Antitrust
Politique 7.12	Conflits d'intérêts

Concurrence

Nous respectons toujours les lois antitrust qui favorisent une concurrence équitable sur le marché et exigent que les entreprises se fassent concurrence sur les mêmes termes. Il est possible d'enfreindre les lois antitrust si nous passons un accord avec un concurrent – qu'il soit explicite ou implicite au travers de nos actes – qui aurait pour conséquence de restreindre la concurrence ou d'entraver le marché de façon déraisonnable. Ne vous mettez pas d'accord avec des concurrents pour fixer des tarifs, partager une clientèle ou une région, coordonner des offres contractuelles (phénomène connu sous le nom de « soumissions concertées »), restreindre la capacité de production ou rejeter des relations avec des fournisseurs ou des clients, car ces actes limitent la concurrence et sont contraires à la loi.

La simple apparence d'accords inappropriés avec des concurrents peut nuire à notre réputation. Nous ne discutons donc jamais avec nos concurrents des sujets suivants :

- tarifs ;
- termes et les conditions de vente ;
- répartition de clients ou de territoires ; ou
- tout autre sujet pouvant avoir un impact sur la concurrence.

Dans notre entreprise, nous avons des clients d'une certaine unité opérationnelle qui sont également des concurrents de celle-ci ou d'une autre de nos unités opérationnelles. Pour obtenir des conseils sur la façon de gérer de tels clients, veuillez contacter le service juridique.

En raison du risque de violation des lois antitrust lors de nos interactions avec des concurrents, nous n'intégrons jamais d'unions professionnelles sans avoir reçu l'approbation préalable du service juridique.

Il s'agit d'un sujet complexe. Comme point de départ, familiarisez-vous avec la [Conformité aux lois antitrust \(Politique 7.9\)](#) et ce qu'elle implique pour vous. En complément, une formation sur le Web est proposée régulièrement aux employés. Consultez le service juridique avant de discuter avec des concurrents, afin d'identifier et de gérer les enjeux liés aux lois antitrust et à la concurrence loyale.

Vue d'ensemble
Les fondements de
notre Code
Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail
Vous + le marché
Vous + le monde

Application du Code
Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

Questions-réponses

Vous + le marché

Fournisseurs et partenaires

Que signifie « conflit d'intérêt » au juste ?

Un conflit d'intérêt signifie que vos intérêts privés (ce qui est personnellement meilleur pour vous ou pour un ami ou un parent proche) sont différents, ou semblent être différents, de ce qui est le mieux pour Avery Dennison. Par exemple, si vous devez prendre l'avion dans le cadre de votre travail, il pourrait être plus intéressant pour vous de réserver un vol avec une compagnie aérienne qui vous offre davantage de Miles. Cependant, une compagnie différente pourrait proposer un vol moins cher, ce qui serait plus avantageux pour l'entreprise.

En matière de conflits d'intérêts, qui est considéré comme un proche ?

L'entreprise définit les proches comme le conjoint, le compagnon, les parents, les grands-parents, les beaux-parents, les enfants, les petits-enfants, les frères et sœurs, et les beaux-frères ou belles-sœurs, qu'ils vivent avec vous ou non.

Les clients et le marché

Puis-je demander à une cliente le prix qu'elle paie actuellement pour un produit que nous essayons de lui fournir ?

Oui.

Si un client divulgue volontairement le prix d'un de nos concurrents, suis-je autorisé à lui proposer un prix plus avantageux ?

Peut-être. Vous pouvez toujours égaler le prix d'un concurrent, mais offrir un prix qui est inférieur peut ne pas être permis légalement. Cela dépend des circonstances et notamment du fait que vous proposiez ou non ce prix inférieur à tous les clients. Contactez le service juridique pour obtenir de l'aide au sujet de votre situation.

Dans les salons professionnels, comment aborder les discussions avec des concurrents qui sont aussi des clients ou des fournisseurs ?

Avec prudence. Limitez vos discussions au maximum et restreignez-les à la relation de vente ou d'achat avec votre unité opérationnelle. N'essayez jamais d'influencer une autre unité opérationnelle qui est en concurrence avec ce client ou fournisseur. De simples conversations anodines avec des concurrents peuvent apparaître comme des violations des lois antitrust. Consultez le département juridique pour obtenir une orientation avant de participer aux salons professionnels avec des clients ou des fournisseurs qui sont aussi des concurrents.

Vous + le monde

Nous mettons tout en œuvre pour créer le genre de monde inspiré dans lequel nous voulons vivre et que nous voulons laisser aux générations futures.



Vous + le monde

Avery Dennison est une entreprise mondiale et nous nous engageons à être de bons citoyens du monde. Par-delà les frontières, nous créons notre réputation avec chaque rencontre, qu'il s'agisse de négocier avec des gouvernements ou de rencontrer une personne en ligne en raison d'un intérêt professionnel commun. Dans le cadre de nos standards éthiques, nous respectons toutes les cultures. Ensemble, nous mettons tout en œuvre pour créer le genre de monde inspiré dans lequel nous voulons vivre et que nous voulons laisser aux générations futures.

Présence mondiale

Développement durable

Chez Avery Dennison, nous croyons en la réussite d'une activité commerciale durable par le biais de pratiques économiques, sociales et environnementales responsables qui contribuent à la santé de la communauté mondiale. Nous nous efforçons d'intégrer la durabilité dans tout ce que nous entreprenons. Notre objectif est d'équilibrer les activités commerciales qui profitent à nos actionnaires, nos

clients et nos employés, tout en améliorant la qualité de vie de nos communautés et en préservant les ressources naturelles de la planète. En cherchant à toujours nous améliorer, nous souhaitons augmenter notre valeur boursière, lancer des programmes d'amélioration sociale ayant un réel impact, et maintenir une gestion responsable de notre environnement.

Vue d'ensemble

Les fondements de
notre Code

Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail

Vous + le marché

Vous + le monde

Application du Code

Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

Réduire.
Protéger.
Préserver.

Environnement

Nous intégrons des pratiques environnementales responsables dans nos usines de fabrication, notre chaîne d'approvisionnement et notre développement de produits. Nous nous efforçons de gérer et d'atténuer l'impact environnemental de nos activités en mettant en œuvre des plans pour améliorer l'efficacité énergétique de nos procédés, de réduire les émissions de gaz à effet de serre et les déchets que nous produisons, de produire et de promouvoir des produits respectueux de l'environnement et de protéger et conserver nos ressources naturelles. Nous avons également mis en place des programmes pour veiller à ce que les réglementations environnementales soient bien communiquées, comprises et respectées.

Les rubriques [Protection de l'environnement, santé et sécurité \(Politique 1.4\)](#) et [Protection de l'environnement et conformité \(Politique 4.2\)](#) soulignent notre engagement à protéger l'environnement, à sauvegarder la vie humaine et à fabriquer des produits sûrs.

Responsabilité sociale et communautaire

Vos connaissances et votre préoccupation permettent à Avery Dennison d'être un membre digne de confiance des communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités, ainsi que de la communauté mondiale. Nous voulons être reconnus comme une entreprise citoyenne exemplaire : active dans nos communautés ; engagée en faveur des normes de travail et de la diversité, du développement, de la santé et de la sécurité des employés ; et contribuant à la société, non seulement dans les marchés développés, mais aussi dans les régions en développement où nous exerçons nos activités. Nos actions et nos objectifs en matière de durabilité sont détaillés dans notre Rapport biannuel sur la durabilité, disponible sur le site Web de l'entreprise.

Avery Dennison encourage la participation de chacun au sein d'organisations civiques, caritatives et philanthropiques. La rubrique [Contributions caritatives \(Politique 6.7\)](#) explique comment l'entreprise verse des contributions caritatives.

Vue d'ensemble

Les fondements de
notre Code

Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail

Vous + le marché

Vous + le monde

Application du Code

Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

En tant qu'entreprise américaine, nous devons respecter toutes les réglementations de contrôle du commerce américaines, partout où nous exerçons nos activités.

Gouvernements

Conformité commerciale

Divers gouvernements à travers le monde ont mis en place des réglementations de contrôle du commerce qui restreignent les transactions commerciales avec certains pays ou certaines parties, et régulent les mouvements des biens au-delà des frontières nationales. Nous respectons tous les contrôles de commerce applicables à nos activités et nous prenons soins de ne pas mener des affaires avec des parties interdites ou d'importer ou exporter des marchandises interdites. En tant qu'entreprise américaine, nous devons respecter toutes les réglementations de contrôle du commerce américaines. Nous devons également nous conformer aux lois locales qui peuvent s'appliquer, partout où nous exerçons nos activités.

Les lois dans ce domaine sont complexes et sont sujette à de fréquentes modifications. Consultez les rubriques [Restrictions des exportations \(Politique 7.22\)](#) et [Gestion du commerce mondial](#) ou le service juridique en cas de doutes sur une quelconque activité commerciale de l'entreprise.

Par ailleurs, nous ne participons à aucun boycott international mis en place à l'encontre de nations amies des États-Unis. Nous ne refuserons pas de mener des activités commerciales avec ou dans un pays boycotté, et nous ne fournissons pas d'informations liées à un boycott (par exemple, en matière d'origine ethnique, de religion, de nationalité ou de conformité d'un boycott) à une entreprise ou un pays appliquant un boycott. Nous transmettons toutes les demandes relatives à un boycott au service juridique, conformément à la rubrique [Boycotts internationaux \(Politique 7.11\)](#).

Vue d'ensemble

Les fondements de
notre Code

Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail

Vous + le marché

Vous + le monde

Application du Code

Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

Nous remportons des marchés grâce à la qualité de notre travail.

Corruption

La corruption consiste à proposer ou offrir une chose de valeur dans le but d'influencer l'action d'un représentant du gouvernement ou d'un tiers afin d'obtenir un avantage commercial. Cette pratique est illégale dans de nombreux pays. Des liquidités ou équivalents de liquidités, la promesse d'un emploi futur, ou encore les cadeaux et divertissements d'une valeur excessive sont des exemples de choses de valeur qui, si elles sont proposées ou offertes, pourraient être considérées comme un pot-de-vin.

Nous remportons des marchés grâce à la qualité de notre travail, et jamais en versant des pots-de-vin à des fonctionnaires ou à d'autres parties avec qui nous menons des affaires. Cela signifie également que nous n'offrons jamais rien de valeur à un représentant du gouvernement dans le but d'influencer un acte officiel, et notamment :

- la délivrance d'un permis ;
- l'obtention de régimes fiscaux ou douaniers plus favorables ; ou
- le contournement d'une loi.

Nous n'avons jamais recours à un tiers, tel qu'un sous-traitant, un consultant ou un agent, pour verser un pot-de-vin. Pour éviter ne serait-ce que l'apparence d'une irrégularité, consultez le service juridique avant de proposer un geste de courtoisie commerciale ou un cadeau de quelque nature que ce soit à des représentants du gouvernement, des clients ou des fournisseurs.

Les lois et les réglementations similaires à la loi relative aux pratiques de corruption à l'étranger (FCPA), à la Convention sur la lutte contre la corruption d'agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales, et à la loi britannique contre la corruption sont de plus en plus nombreuses et complexes. Pour en savoir plus sur ces lois et sur la façon dont elles affectent nos activités à travers le monde, consultez la rubrique [Comportement éthique et conforme à la loi \(Politique 1.1\)](#).

Vue d'ensemble

Les fondements de
notre Code

Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail

Vous + le marché

Vous + le monde

Application du Code

Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

Même dans le cadre de nos activités personnelles, ce que nous publions sur les médias sociaux doit conforme à nos obligations envers l'entreprise.

Investigations et enquêtes du gouvernement

Nous coopérons pleinement à toute demande d'information du gouvernement. Nous fournissons des informations à la fois vraies, complètes et précises pour répondre aux demandes du gouvernement. Nous suivons les procédures détaillées dans la rubrique [Réponse aux enquêtes du gouvernement \(Politique 7.9\)](#) et nous informons le département juridique sans délai de toute demande de renseignement du gouvernement. Le service juridique coordonne les demandes et veille à la protection des droits d'Avery Dennison, tout en fournissant une réponse précise et exhaustive.

Médias

Médias sociaux

En tant qu'employé d'Avery Dennison nous partageons une identité commune mais sommes aussi des individus avec nos propres pensées, opinions et intérêts. Hors du travail, nous pouvons avoir des blogs, publier du contenu sur des réseaux sociaux, jouer dans des mondes virtuels ou encore contribuer à des wikis. Même dans le cadre de ces activités personnelles, ce que nous publions sur les médias sociaux doit être conforme à nos obligations envers l'entreprise et ses employés, clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux.

Il est facile de mettre en œuvre ce principe en suivant quelques directives simples :

- Sur vos pages personnelles, ne parlez pas au nom d'Avery Dennison, à moins que vous ne soyez un porte-parole désigné de l'entreprise.
- Ne divulguez jamais d'informations confidentielles de l'entreprise et ne faites jamais référence à nos clients, fournisseurs, partenaires commerciaux ou employés sans leur permission.

Vue d'ensemble

Les fondements de notre Code

Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail

Vous + le marché

Vous + le monde

Application du Code

Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

Vous + le monde références des politiques

Principe 1.1	Domaine juridique et conduite éthique
Principe 1.4	Protection de l'environnement, santé et sécurité
Politique 4.2	Protection de l'environnement et conformité
Politique 6.2	Communications avec les médias d'actualité
Politique 6.3	Relations publiques et communication financières
Politique 6.4	Communiqués d'organisation
Politique 6.5	Communiqués concernant les acquisitions, les cessions et les transactions commerciales importantes
Politique 6.7	Contribution caritatives
Politique 6.9	Réseautage social sur Internet
Politique 7.8	Réponse aux enquêtes du gouvernement
Politique 7.11	Boycotts internationaux
Politique 7.22	Restrictions des exportations

- Respectez les [Directives relatives à la marque mondiale Avery Dennison](#).
- Respectez toutes les lois en matière de droits d'auteurs, d'utilisation loyale, de secrets commerciaux et de communication financière.
- Veillez à ne pas rien publier sur les médias sociaux à propos de situations d'urgence sur votre site.
- Identifiez-vous comme employé(e) d'Avery Dennison et précisez clairement que vous parlez en votre nom et pas au nom de l'entreprise lorsque vous mentionnez Avery Dennison ou ses activités.

Pour plus d'informations, consultez la rubrique [Réseautage social sur Internet \(Politique 6.9\)](#), nos [Directives sur les médias sociaux](#) et nos [Directives relatives à la marque mondiale](#).

Nouveaux médias

La valeur de l'entreprise dépend notamment du message cohérent et précis que le monde reçoit de nous. Pour nous assurer que ce message atteint toujours son objectif, seuls les porte-parole désignés peuvent fournir des informations sur l'entreprise aux médias d'actualité, aux communautés d'investissement et à d'autres personnes extérieures. Ce principe est particulièrement important dans le cas des situations d'urgence. Vous devez transmettre les demandes d'informations issues des médias au service communication de l'entreprise.

Consultez la rubrique [Communications aux médias des nouvelles \(Politique 6.2\)](#) pour plus d'informations.

Vue d'ensemble

Les fondements de
notre Code

Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail

Vous + le marché

Vous + le monde

Application du Code

Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

Questions-réponses

Vous + le monde

Présence mondiale

Sur mon site, nous avons un responsable Environnement, sécurité et santé. Est-ce que cela signifie que je n'ai pas besoin de me préoccuper de durabilité ?

Le développement durable est de la responsabilité de tous. C'est l'une de nos principales valeurs. Nous pouvons tous apporter notre contribution, avec des idées ou en agissant de manière responsable, et chacun de nous peut avoir un impact positif. L'ensemble des contributions de chacun seront nécessaires pour vivre et travailler de façon plus durable et pour faire la différence pour notre futur.

Gouvernements

Qu'est-ce qu'un « représentant du gouvernement » ?

Selon la loi, les représentants du gouvernement incluent les employés du gouvernement à tous les niveaux, les employés d'entités contrôlées par le gouvernement ou d'entreprises publiques, ainsi que les partis politiques et les candidats à des fonctions politiques. Dans certains pays, il peut être difficile de comprendre quelles entreprises appartiennent au gouvernement. En cas de doutes, consultez le service juridique.

Comment puis-je savoir si un client potentiel est une partie interdite ?

Contactez votre représentant local de Gestion du commerce mondial pour qu'il puisse vous répondre ou vous orienter vers les ressources appropriées.

Comment puis-je faire respecter nos principes éthiques dans un pays où la corruption des douaniers est une pratique courante à laquelle nos concurrents ont peut-être recours ?

Même lorsque cela semble difficile, il est toujours possible de faire des affaires sans recourir à la corruption. Adressez-vous au service juridique pour qu'il puisse vous aider à définir une approche à la fois concurrentielle et éthique.

Médias

Je publie dans des blogues liés à mes compétences professionnelles. Devrais-je faire part de ma relation avec Avery Dennison ?

Dans un monde connecté, faire part de sa relation avec une entreprise en toute transparence est l'attitude à adopter. Ajoutez simplement cette mention à votre blogue, chat ou autres sites en ligne : « Les opinions exprimées sont les miennes et ne représentent pas la vision de Avery Dennison ».



Application du Code



Application du Code

Avery Dennison s'engage à appliquer le Code, à mener des enquêtes et à prendre les mesures appropriées de manière à la fois respectueuse, équitable et, dans la mesure du possible, confidentielle. Notre responsable de la conformité, en collaboration avec les conseillers déontologiques de groupe, est chargé de l'application du Code, sous la supervision de notre directeur juridique et du Comité sur la gouvernance et la responsabilité sociale de notre Conseil d'administration.

Investigation et réponse

L'entreprise prend au sérieux toutes les violations potentielles de la loi ou du Code et enquête de façon appropriée. Les conseillers déontologiques de groupe supervisent les enquêtes relatives à leurs unités opérationnelles, en collaboration avec le responsable de la conformité et le directeur juridique. Si besoin, des experts spécialisés peuvent mener les enquêtes à la demande des conseillers déontologiques de groupe.

À l'issue d'une enquête, la direction détermine les mesures qui doivent être prises. Elles peuvent inclure des mesures correctives (comme une formation, des contrôles renforcés, un encadrement ou une communication) ou des mesures disciplinaires. Les ressources humaines passent en revue des mesures disciplinaires allant jusqu'au licenciement.

Vue d'ensemble

Les fondements de
notre Code

Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail

Vous + le marché

Vous + le monde

Application du Code

Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

Nous nous efforçons d'être cohérents et juste dans la sanction pour des violations au Code

L'entreprise mène les enquêtes aussi confidentiellement que possible pour permettre une enquête complète et équitable.

Avery Dennison ne tolérera aucun acte de représailles à l'encontre de toute personne ayant, de bonne foi, signaler une violation potentielle de ce Code. En guise de représailles, un employé peut notamment être licencié, rétrogradé, assigné à d'autres fonctions, privé de certains avantages, privé d'une promotion, privé de formation ou exclu de réunions importantes. Les actes de représailles commis à l'encontre d'une personne ayant, de bonne foi, signalé une violation potentielle constituent des motifs de licenciement.

Des rapports malhonnêtes

Porter sciemment de fausses accusations, mentir à un enquêteur ou refuser de coopérer lors d'une enquête constituent des violations du Code. Tout employé enfreignant le Code de cette façon pourra faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Mesures disciplinaires en cas de violations du Code

Nous nous efforçons d'être cohérents et juste dans la sanction pour des violations au Code. Les sanctions peuvent inclure un avertissement verbal ou par écrit, une suspension avec ou sans solde, la perte ou la réduction d'une rémunération incitative, la rétrogradation, ou, pour les infractions les plus graves ou une mauvaise conduite répétée, le licenciement.

Renonciation

Le Conseil d'administration ou son comité désigné doit approuver toute renonciation à une disposition du Code et l'entreprise communiquera ces renoncations publiquement, tel que la loi l'exige.

Vue d'ensemble

Les fondements de notre Code

Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail

Vous + le marché

Vous + le monde

Application du Code

Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).



Études de cas

Ces études de cas sont volontairement difficiles et ne comportent souvent pas de réponse claire. Certains de ces scénarios sont basés sur des événements réels qui ont été signalés à l'assistance déontologique. Ils démontrent les dilemmes éthiques auxquels vous pouvez être confronté(e) dans le cadre de votre travail au sein d'Avery Dennison et qui pourraient vous obliger à demander des conseils auprès de votre responsable, des ressources humaines, de votre conseiller déontologique de groupe ou d'un autre membre du service juridique, ou encore en utilisant l'assistance déontologique.

Secrets commerciaux et confidentialité

Situation

Un client vous envoie par erreur un bon de commande destiné à un concurrent. Que devez-vous faire des informations qu'il comporte ?

Conseils

Renvoyez-le immédiatement à son expéditeur, comme vous le feriez pour du courrier qui ne vous est pas destiné. Ne faites rien avec les informations contenues dans un quelconque document reçu par erreur, et ne transmettez ce document à personne d'autre. Conservez des preuves attestant que vous avez reçu et renvoyé le bon de commande, et informez l'expéditeur du fait que vous l'avez reçu par erreur. Si le bon de commande a été envoyé par e-mail, effacez-le de votre boîte de réception, de votre boîte d'envoi et de votre corbeille.

Situation

Votre unité opérationnelle a conclu un accord de confidentialité avec un client, puis le client a envoyé une demande de devis. En parallèle, le siège principal d'Avery Dennison a retenu les services d'un consultant externe pour élaborer une stratégie à long terme pour votre unité opérationnelle. Ce consultant vous demande une copie de la demande de devis. Il insiste pour recevoir une copie du devis, en se référant aux nombreuses fois où des unités opérationnelles d'Avery Dennison lui ont transmis des informations confidentielles relatives à des tiers pour qu'il puisse faire son travail. Le consultant fait également référence à ses propres obligations de confidentialité envers Avery Dennison. Vous refusez de transmettre le devis au consultant en raison des obligations de confidentialité de votre unité opérationnelle.

Conseils

Vous avez géré cette question de façon appropriée. Les situations au cours desquelles le consultant a eu accès à des informations confidentielles transmises par Avery Dennison au sujet de tiers étaient justifiées par des autorisations explicites accordées par ces mêmes tiers. Ces autorisations ont permis à Avery Dennison de communiquer les informations à ses consultants externes. En revanche, dans ce cas, l'accord de confidentialité conclu avec le client ne permet pas de transmettre des informations confidentielles au consultant. Cette affaire peut être réglée en demandant au client de modifier l'accord de confidentialité pour permettre à votre unité opérationnelle de partager ces informations avec le consultant.

Vue d'ensemble
Les fondements de
notre Code
Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail
Vous + le marché
Vous + le monde

Application du Code
Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

Lois antitrust

Situation

Votre unité opérationnelle estime nécessaire d'augmenter ses tarifs en raison d'une hausse des prix de plusieurs de vos fournisseurs. Votre unité a perdu des commandes après avoir augmenté ses prix par le passé, et vous voudriez tester la réaction du marché à une augmentation des prix avant de l'appliquer. Vous voudriez voir si vous pourriez vous renseigner auprès de clients afin de savoir si, à la suite de l'annonce d'une hausse possible, les concurrents suivraient cet exemple et augmenteraient également leurs prix. Êtes-vous autorisé à le faire ?

Conseils

Cela pourrait être considéré comme une « signalisation de prix » à vos concurrents : vous donnez un signal, et les concurrents « acceptent » le signal et se comportent de même. Par ailleurs, cette pratique peut être considérée comme une fixation des prix, ce qui est interdit par les lois antitrust. Bien qu'il puisse exister des motifs ou des arguments en faveur de la mise en place d'un tel processus, il est généralement déconseillé d'y recourir. Renseignez-vous auprès du Service juridique avant d'adopter une telle stratégie.

.....

Situation

Votre principal contact chez un client/concurrent vous envoie un e-mail : « Nous voulons vraiment accroître nos ventes sur le segment X. C'est essentiel pour nous. J'ai cru comprendre que votre autre unité opérationnelle allait sortir un nouveau produit sur le segment X. Si vous voulez continuer à travailler avec nous, je vous recommande de passer le mot à cette autre division pour qu'elle renonce à ce lancement. » Que devez-vous faire dans ce cas ?

Conseils

Dites au client/concurrent que l'autre unité opérationnelle décidera elle-même si elle lance son nouveau produit sur le marché ou non, et que vous pouvez uniquement parler de votre division avec lui. Assurez-vous de ne rien dire ou faire qui laisserait penser qu'Avery Dennison pourrait passer une quelconque sorte d'accord ou d'arrangement « quid pro quo » autour du nouveau produit et des autres affaires du client/concurrent. Par ailleurs, vous devez signaler cet échange immédiatement au service juridique.

Vue d'ensemble

Les fondements de
notre Code

Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail

Vous + le marché

Vous + le monde

Application du Code

Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

Corruption

Situation

Vous développez vos activités dans un pays où tout repose sur les contacts et vous envisagez de faire appel à un consultant pour vous « ouvrir des portes » et vous présenter à des représentants du gouvernement. Y a-t-il quelque chose de mal à cela ?

Conseils

Lorsque vous recrutez un consultant, vous devez faire preuve d'une certaine diligence afin de vérifier qu'il dispose des qualifications et de l'expérience nécessaires, qu'il n'applique pas des honoraires exorbitants, et qu'il n'a pas de relation avec le gouvernement ou des organismes liés au gouvernement. Les consultants engagés uniquement pour « ouvrir des portes » et vous présenter à certaines personnes peuvent potentiellement poser des problèmes en termes de corruption. Consultez le service juridique avant de recruter un tel consultant.

Situation

Votre unité opérationnelle vient de clore un projet d'investissement majeur impliquant diverses autorités gouvernementales. La date d'achèvement est proche d'un grand événement dans votre pays où il est de coutume pour les gens d'affaires d'inviter les clients et les autres associés, pour fêter ensemble l'événement. Le projet s'étant déroulé comme prévu et ayant été couronné de succès, vous envisagez d'organiser un dîner pour témoigner votre gratitude aux représentants du gouvernement qui y ont participé. Devez-vous le faire ?

Conseils

Lorsqu'il est question de divertissements offerts à des représentants du gouvernement, vous devez vous demander s'ils ne risquent pas d'aller à l'encontre des lois contre la corruption. Dans ce cas, puisque le projet a été achevé et que vous n'attendez plus d'approbations ni d'autorisations, le fait d'offrir une soirée aux représentants du gouvernement ne donnerait aucun avantage à votre unité opérationnelle. Si le dîner offert aux représentants du gouvernement a lieu au cours d'une période où il est de coutume dans votre pays d'organiser de tels événements, il peut donc être acceptable en vertu des lois anti-corruption locales. Néanmoins, il est important de consulter le service juridique au préalable.

Vue d'ensemble
Les fondements de
notre Code
Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail
Vous + le marché
Vous + le monde

Application du Code
Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

Situation

Une unité fonctionnelle d'Avery Dennison opère dans une zone sous douane. L'autorisation des douanes est requise pour tous les mouvements de marchandises en entrée et en sortie de la zone. Par ailleurs, les lois locales requièrent que l'entreprise fournisse un logement ou le transport et les repas aux fonctionnaires des douanes. Comme c'est autorisé par la réglementation locale, le fonctionnaire des douanes en place vous demande une indemnité en espèces pour le transport et les repas. Pouvez-vous lui fournir cette indemnité en espèces ?

Conseils

En vertu de la loi américaine relative aux pratiques de corruption à l'étranger (FCPA) et d'autres lois anti-corruption, il convient d'être extrêmement prudent lorsqu'on traite avec des représentants du gouvernement. En outre, bien qu'il puisse être permis de fournir le transport et les repas aux fonctionnaires des douanes (en nature), il est interdit de leur donner des espèces ou des bons de réduction tels que des coupons d'essence. Vous devez consulter le service juridique pour déterminer s'il serait plus acceptable d'assurer le transport des douaniers jusqu'à la cafétéria de l'entreprise pour leur offrir les repas. Enfin, si le service juridique estime que les coûts occasionnés seraient appropriés, il est important de veiller à ce que ces frais soient correctement enregistrés afin d'indiquer qu'ils ont été pris en charge pour les fonctionnaires des douanes.

Conflits d'intérêts

Situation

L'épouse d'un de vos employés vend des produits à l'entreprise. Les produits sont commercialisés à un prix concurrentiel et l'entreprise est satisfaite de ces produits. L'épouse de l'employé propose d'ailleurs des produits plus efficaces et meilleur marché que ceux de tous les autres fournisseurs potentiels. Cette relation s'est établie sans que vous en soyez informé(e) et avec la seule approbation du responsable local des achats. Y a-t-il quelque chose de mal à cela ?

Conseils

Le fait que cette relation n'ait pas été communiquée de manière appropriée à la direction dès le départ constitue une violation de notre politique relative aux conflits d'intérêts. Il convenait d'obtenir une autorisation à un plus haut niveau, en excluant l'employé concerné et le responsable local des achats du processus de décision.

Vue d'ensemble
Les fondements de
notre Code
Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail
Vous + le marché
Vous + le monde

Application du Code
Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

Situation

Un de vos employés gagne des élections pour faire partie d'une commission de planification locale dans une petite ville où Avery Dennison mène des activités. L'employé vous en informe. Comme vous êtes son supérieur hiérarchique et souhaitez soutenir l'engagement de cet employé au sein de la communauté locale, vous approuvez. Est-ce approprié ?

Conseils

Non. Vous auriez dû consulter les ressources humaines et le service juridique avant de donner votre approbation à cet employé. Un conflit d'intérêt inévitable pourrait exister, étant donné la nature du poste d'élu. Dans certains cas, les intérêts d'Avery Dennison pourraient différer des plans de la municipalité, et les devoirs et obligations de l'employé seraient alors en conflit. L'employé pourrait également se trouver dans la position délicate où il connaîtrait des informations confidentielles aussi bien d'Avery Dennison que de la ville.

Situation

L'un de vos responsables possède un appartement qu'il souhaite louer. Ce responsable apprend que les ressources humaines ont l'intention de louer des appartements pour le personnel venant en déplacement dans la région et ayant besoin d'un logement temporaire. Les ressources humaines décident de faire louer l'appartement par Avery Dennison, et un bail de trois ans avec un prix de location aligné sur les prix du marché est signé. En tant que supérieur hiérarchique de ce responsable et bien que les ressources humaines soient informées de la situation, vous n'approuvez pas cet accord. Par ailleurs, le responsable donne des instructions à ses collègues du service financier afin que l'entreprise garde les loyers mensuels de l'appartement, pour ensuite effectuer des paiements en son nom pour des dépenses personnelles. Ses collègues acceptent de le faire à titre de faveur. Cela représente-t-il un cas d'activité répréhensible ?

Conseils

Il s'agit clairement d'une situation de conflit d'intérêts. Bien que le bail soit aligné sur les prix du marché et que les ressources humaines, ainsi que d'autres personnes, aient été informées du fait que l'appartement lui appartienne, ce responsable aurait dû vous informer de la situation et obtenir votre approbation au préalable. En outre, le fait que le responsable ait demandé à ses collègues du service financier de gérer les paiements pour financer ses dépenses personnelles est répréhensible. Ces collègues auraient dû refuser et signaler une telle demande.

Vue d'ensemble

Les fondements de
notre Code

Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail

Vous + le marché

Vous + le monde

Application du Code

Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

Situation

Après q'Avery Dennison a engagé une société pour gérer ses déchets industriels sur un certain site, vous réalisez que les déchets augmentent peu à peu, mais toutefois de manière substantielle. Vous soupçonnez le fournisseur de payer des opérateurs pour générer un surplus de déchets pouvant ensuite être vendu au marché noir. Vous examinez diverses options, y compris le recrutement d'un enquêteur privé, la fin des relations avec le fournisseur et le licenciement de tous les employés concernés, une conversation avec les employés et le fournisseur accompagnée d'une mise en demeure de cesser ce comportement, ou encore le signalement de la situation au service juridique ou à l'assistance déontologique. Que devez-vous faire dans ce cas ?

Conseils

Il serait inapproprié pour vous de prendre des mesures directes sans consulter d'abord votre conseiller déontologique de groupe ou le conseiller de votre unité opérationnelle. La politique de l'entreprise requiert que toutes les enquêtes soient dirigées par le service juridique. Outre les implications juridiques d'une enquête inappropriée, les problèmes potentiels liés au fait de congédier des employés ou de rompre une relation avec un fournisseur, ainsi que les possibilités de poursuites au pénal et autres actions judiciaires à l'encontre du fournisseur et des employés doivent être pris en compte. Ces questions doivent être traitées par le service juridique, et non par la direction du site ou par un enquêteur extérieur.

Conformité commerciale

Situation

Un fournisseur fournit un service à votre unité fonctionnelle dans un pays particulier mais vous demande de verser votre paiement sur un compte bancaire domicilié dans un autre pays. Cela représente-t-il un cas d'activité répréhensible ?

Conseils

C'est possible. En effet, ce fournisseur pourrait demander un paiement dans un autre pays afin de contourner ses obligations fiscales. Adressez-vous au service juridique pour que cette situation puisse être examinée de plus près.

Vue d'ensemble
Les fondements de
notre Code
Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail
Vous + le marché
Vous + le monde

Application du Code
Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

Situation

En raison de certaines restrictions à l'importation de marchandises en provenance d'un « Pays A », Avery Dennison a donné l'assurance à un client de ne pas lui vendre de produits fabriqués dans le Pays A. Toutefois, une pénurie de produit survient et le Pays A est le seul site d'Avery Dennison disposant d'un excédent de produit. Vous apprenez qu'un agent commercial, sans consulter le client, a décidé qu'il était plus important de satisfaire sa commande et de lui livrer les produits à partir du Pays A que de respecter l'engagement pris. Il n'a pas communiqué cette information au client et a chargé l'agent du service à la clientèle de falsifier la documentation douanière en indiquant que le produit venait d'un autre pays. Avez-vous la responsabilité de signaler ce fait ?

Conseils

En falsifiant des documents, l'agent du service à la clientèle a enfreint le Code de conduite ainsi que l'accord qui avait été conclu avec le client. Cela peut avoir des répercussions importantes pour le client, qui est responsable de l'importation des marchandises dans son pays. Vous devez donc signaler cette situation au service juridique.

Situation

Dans la situation décrite ci-dessus, les fonctionnaires des douanes ouvrant au hasard le contenu découvrent que la documentation associée n'est pas du pays d'origine déclaré du produit. L'agence douanière a enquêté et envoyé un courrier à Avery Dennison afin de clarifier cette situation. Le courrier est alors transmis à l'agent commercial qui avait initialement dissimulé cette information, et il décide de gérer la situation sans consulter son supérieur. Il écrit donc aux agents des douanes pour le compte de l'entreprise, en donnant à nouveau de fausses informations. Cette initiative a-t-elle des chances de régler la situation ?

Conseils

L'agent commercial a empiré une situation qui était déjà difficile. Il aurait dû informer son supérieur hiérarchique et porter la situation à la connaissance du service juridique. Avant de mener une enquête ou de résoudre une violation potentielle, les employés doivent contacter soit le service juridique, soit l'assistance déontologique.

Vue d'ensemble
Les fondements de
notre Code
Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail
Vous + le marché
Vous + le monde

Application du Code
Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

Un lieu de travail sûr

Situation

Vous entendez un autre employé dire qu'il en a « assez de cette boîte » et qu'il va peut-être endommager les biens de la société. Cette personne est en général bourru et fait souvent des remarques déplacées. Compte tenu de sa réputation, vous considérez ses remarques comme une simple façon d'exprimer ses frustrations. Que devez-vous faire dans ce cas ?

Conseils

Toute remarque dirigée à l'encontre du personnel ou des biens de l'entreprise doit être prise au sérieux et être immédiatement signalée à un supérieur hiérarchique, aux ressources humaines ou au service Environnement, santé et sécurité. N'essayez pas d'interpréter ces remarques ou les intentions qui se cachent derrière celles-ci.

.....

Situation

Vous avez connaissance d'un risque important pour la santé ou la sécurité associé à l'un des produits de l'entreprise. Avez-vous la responsabilité de signaler ce fait ?

Conseils

Si vous avez connaissance d'un tel problème, informez-en immédiatement votre responsable de la conformité des produits.

Vue d'ensemble

Les fondements de
notre Code

Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail

Vous + le marché

Vous + le monde

Application du Code

Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

Distributeurs

Situation

Un distributeur important d'Avery Dennison est au courant d'un programme de remises que nous avons mis en place avec un de nos utilisateurs finaux. Ce programme est confidentiel et, bien que la plupart des ventes passent par ce distributeur, l'utilisateur final n'est pas contraint d'acheter nos produits auprès de ce distributeur. Comme vous êtes l'agent commercial local d'Avery Dennison, le distributeur vous contacte et demande à bénéficier des remises en précisant qu'il « gèrera désormais les choses directement » avec l'utilisateur final. Que devez-vous faire dans ce cas ?

Conseils

Nous avons l'obligation légale et éthique de respecter les termes du programme de remises mis en place avec l'utilisateur final, ce qui signifie que nous devons préserver le caractère confidentiel de ce programme. Vous devez essayer de déterminer comment le distributeur a été informé de ce programme, et ne pas en discuter avec lui. Vous devez également informer la direction générale et le service juridique de la violation de la confidentialité. Il est également possible qu'il soit nécessaire d'en informer l'utilisateur final. Notre société ne peut satisfaire cette demande de rediriger la remise au distributeur. Le faire violerait le droit contractuel de l'utilisateur final à la remise, et aurait pour effet d'obliger l'utilisateur final à acheter exclusivement auprès de ce distributeur particulier.

.....

Situation

Avery Dennison a plusieurs distributeurs concurrents dans une grande ville. Après avoir échoué sur un marché important, un des plus importants distributeurs contacte son agent commercial Avery Dennison local pour se plaindre des « prix cassés » sur le marché en question. Ce gros distributeur vous rappelle clairement, à vous, l'agent commercial, qu'il est un client de longue date et qu'il veut des prix plus favorables que ceux des autres distributeurs. Cette demande doit-elle être accordée ?

Conseils

Vous ne devez pas discuter avec le distributeur des tarifs que nous offrons aux autres distributeurs en raison de la législation antitrust et d'autres lois régissant ce genre de relations. Toutefois, il y a des exceptions légales à cette règle, à l'instar de remises sur de gros volumes disponibles pour tous les distributeurs. Contactez le service juridique pour savoir si l'une de ces exceptions pourrait s'appliquer.

Vue d'ensemble
Les fondements de
notre Code
Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail
Vous + le marché
Vous + le monde

Application du Code
Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

Conformité des produits

Situation

Un client vous demande de certifier que nos produits sont conformes aux lois et réglementations applicables en matière de respect de l'environnement, de santé et de sécurité, et qu'ils respectent bien les spécifications du client liées à la restriction de certaines substances. Devriez-vous signer une telle certification ?

Conseils

Signez cette certification uniquement si vous êtes la personne chargée d'effectuer les vérifications adaptées pour garantir une telle conformité. Cela peut inclure l'obtention des certifications nécessaires signées par nos fournisseurs, l'examen des fiches signalétiques de toutes les substances chimiques contenues dans le produit final, et/ou le contrôle des produits par un laboratoire d'analyse. Le niveau de contrôle réalisé dans le cadre du contrôle diligent doit être précisé sur l'attestation signée ou mentionné séparément dans une lettre d'accompagnement et doit être approuvé par le responsable conformité des produits du groupe et par le conseiller juridique avant d'être communiqué au client. Le responsable de la conformité des produits doit conserver tout l'historique des communications avec les clients relatives à la conformité des produits.

.....

Situation

Un client vous informe qu'un produit présente un risque pour la santé. Que devez-vous faire dans ce cas ?

Conseils

Vous devez le signaler immédiatement à votre responsable de la conformité des produits et au service juridique. Si vous êtes le premier point de contact du client au sujet d'un problème, vous ne devez pas gérer la situation par vous-même. Au lieu de cela, vous devez communiquer au client qu'Avery Dennison prend très au sérieux la conformité réglementaire et le respect des exigences de ses clients, et que tous les problèmes concernant la sécurité des produits sont adressés dans les plus brefs délais au service de conformité, qui fournira ensuite une réponse au client.

Vue d'ensemble
Les fondements de
notre Code
Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail
Vous + le marché
Vous + le monde

Application du Code
Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

Pratiques en matière d'emploi

Situation

Un de vos employés appelle la Ligne d'accès aux principes de conduite professionnelle pour signaler qu'il a été maltraité par ses supérieurs. Le service juridique et les ressources humaines mènent une enquête. De nombreux employés travaillant dans votre service sont interrogés et les conclusions indiquent que la personne en question a elle-même des problèmes de comportement, qu'elle tourmente ses subordonnés directs et qu'elle ne respecte ni ses collègues ni ses supérieurs hiérarchiques. Après avoir pris connaissance des résultats de l'enquête, vous voulez licencier le plaignant d'Avery Dennison. Toutefois, l'employé ayant appelé la Ligne d'accès aux principes de conduite professionnelle, son licenciement pourrait être perçu comme une forme de représailles pour avoir effectué cet appel, par lui et par d'autres au sein de l'entreprise. Que pouvez-vous faire ?

Conseils

Même s'il est vrai que ses problèmes de performances et de comportement puissent justifier le licenciement de l'employé, le fait qu'il ait appelé l'assistance déontologique rend la situation plus compliquée. Les employés doivent se sentir libres de s'exprimer et savoir qu'ils ne risquent pas de représailles s'ils appellent la Ligne d'accès. Le conseiller déontologique de groupe devrait donc signaler la situation au responsable de la conformité et au directeur juridique. S'ils en concluent que le licenciement n'est pas une conséquence directe du fait que l'employé ait contacté l'assistance déontologique et qu'il est motivé par d'autres raisons valables, il sera possible de donner suite au licenciement.

Principes généraux de déontologie

Situation

Avec l'aide d'une agence de publicité, votre unité opérationnelle a mis au point des classeurs qui présentent des photographies faites par des professionnels extérieurs. Les photos ont été modifiées par l'agence, mais elles sont encore très reconnaissables. Par conséquent, les photographes pourraient porter plainte pour violation de leurs droits d'auteur. Que devez-vous faire dans ce cas ?

Conseils

Votre unité opérationnelle aurait dû obtenir l'autorisation des photographes d'utiliser leurs photos. S'il est trop tard pour demander l'autorisation, les classeurs ne doivent pas être utilisés.

Vue d'ensemble
Les fondements de
notre Code
Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail
Vous + le marché
Vous + le monde

Application du Code
Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

Situation

Un client vous demande d'établir deux factures distinctes, une avec la quantité et le prix réels des produits, et une autre mentionnant une quantité ou un prix et inférieur. Ce client explique que la facture moins élevée lui permettra de payer moins de taxes en droits de douane. Il dit qu'Avery Dennison n'y perdrait rien et que lui serait satisfait, et donc que tout le monde serait gagnant. Devez-vous accepter sa demande ?

Conseils

Non. Aider un tiers à faire quelque chose d'illégal irait à l'encontre de notre Code de conduite et pourrait faire risquer de graves sanctions à l'entreprise ainsi que des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement à la personne concernée.

Situation

Un de vos employés affirme ne pas être certain qu'une certaine action soit totalement respectueuse de nos valeurs, mais dit savoir que notre concurrent l'applique et qu'on devrait donc en faire autant pour être compétitifs. Que devez-vous faire dans ce cas ?

Conseils

Des zones d'ombre peuvent exister dans l'esprit des employés, lorsque ces derniers doivent faire face à un conflit perçu entre (a) ce que l'employé sait être la bonne chose à faire, conformément aux valeurs d'Avery Dennison et (b) l'action que l'employé juge nécessaire pour être compétitif. Par exemple, des employés peuvent être tentés de prendre part à une « recherche concurrentielle » en se présentant sous une autre identité pour obtenir des informations. Ils peuvent aussi exagérer les performances d'un produit, sans savoir vraiment si ce qu'ils disent sur le produit est vrai, simplement parce qu'ils pensent qu'un concurrent fait la même chose. Enfin, des employés peuvent envisager la possibilité d'émettre plusieurs factures s'ils croient que nos concurrents agissent ainsi. S'ils perçoivent le moindre compromis entre positionnement concurrentiel et comportement éthique, incitez les employés à demander de l'aide à leur conseiller déontologique de groupe ou au conseiller de leur unité opérationnelle.

Vue d'ensemble
Les fondements de
notre Code
Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail
Vous + le marché
Vous + le monde

Application du Code
Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

Our Business Conduct GuideLine

<p>Argentina Telefonica 00.800.1777.9999 Spanish</p> <p>All Carriers 0800.333.0095 Spanish</p>	<p>Brazil (Rio de Janeiro) All Carriers +55.2120181111 Portuguese</p>	<p>Czech Republic All Carriers 800.701.383 Czech</p>	<p>French</p>	<p>India All Carriers 000.800.100.4175 Hindi</p>	<p>Telecom Italia 00.800.1777.9999 Italian</p>	<p>Malaysia All Carriers +60.1548770383 Malaysian</p>
<p>Australia Telstra 0011.800.1777.9999 English</p> <p>All Carriers 1.800.763.983 English</p>	<p>Cambodia (Phnom Penh) All Carriers +855.23962515 Khmer, English, French</p>	<p>Denmark All Carriers 8082.0058 Danish</p>	<p>Germany All Carriers 0800.181.2396 German</p>	<p>Indonesia Persero Indosat 803.015.203.5129 Indonesian</p>	<p>Japan All Carriers 010.800.1777.9999 Japanese</p>	<p>Malaysia Telecom 00.800.1777.9999 Malaysian</p>
<p>Belgium Comgen Brussels 00.800.1777.9999 Dutch, French</p> <p>All Carriers 0800.260.39 Dutch, French</p>	<p>Canada All Carriers 1.800.235.6302 French, English</p>	<p>Dominican Republic All Carriers 1.829.200.1123 Spanish</p>	<p>Guatemala (Guatemala City) All Carriers +502.23784832 Spanish</p>	<p>Indonesia (Jakarta) All Carriers 62.21.297.589.86 Indonesian</p>	<p>All Carriers 0800.170.5621 Japanese</p>	<p>Mauritius All Carriers 802.049.0005 English</p>
<p>Bangladesh All Carriers +880.(0).9610.998400 Bengali, Hindi, English</p>	<p>Chile CTC Mundo and Entel 1230.020.3559 Spanish</p>	<p>Egypt All Carriers 0800.000.0413 Arabic</p>	<p>Honduras All Carriers 800.2791.9500 Spanish, English</p>	<p>Ireland Telecom Eireann 00.800.1777.9999 English</p>	<p>Kenya All Carriers 0800.221312 English, Swahili</p>	<p>Mexico Telmex 866.376.0139 Spanish, English</p>
<p>Brazil EmbreteL 0021.800.1777.9999 Portuguese</p> <p>All Carriers 0.800.892.2299 Portuguese</p>	<p>China Telcom and Unicom 00.800.1777.9999 Mandarin</p> <p>All Carriers 400.120.3062 Mandarin</p>	<p>El Salvador (San Salvador) All Carriers 503.21133417 Spanish, English</p>	<p>Hong Kong CW 001.800.1777.9999 Mandarin, Cantonese, English</p>	<p>Israel All Carriers 1.809.457254 Arabic, Hebrew</p>	<p>Kenya (Nairobi) All Carriers +254.20.3892291 English, Kirundi, Amharic, French</p>	<p>Netherlands All Carriers 0.800.022.0441 Dutch</p>
<p>Colombia Colombia ETB 844.397.3235 Spanish</p>	<p>Colombia (Bogota) All Carriers +57.13816523 Spanish</p>	<p>France All Carriers 0805.080339 French</p>	<p>India All Carriers 800.906.069 Mandarin, Cantonese, English</p>	<p>Italy All Carriers 800.727.406 Italian</p>	<p>Korea (Republic of South Korea) Dacom 002.800.1777.9999 Korean</p>	<p>Telecom Netherlands 00.800.1777.9999 Dutch</p>
<p>France (includes Andora, Corsica, Monaco) France Telecom 00.800.1777.9999</p>	<p>France All Carriers 0805.080339 French</p>	<p>India All Carriers 800.906.069 Mandarin, Cantonese, English</p>	<p>Italy All Carriers 800.727.406 Italian</p>	<p>Italy (includes San Marino, Vatican City) All Carriers 800.727.406 Italian</p>	<p>All Carriers 080.808.0574 Korean</p>	<p>New Zealand Telecom Corp 00.800.1777.9999 English</p>

Vue d'ensemble

Les fondements de
notre Code

Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail

Vous + le marché

Vous + le monde

Application du Code

Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

(continued)

New Zealand

All Carriers
0800.002341
English

Norway

All Carriers
800.24.664
Swedish

Telenor Nett
00.800.1777.9999
Swedish

Pakistan (Islamabad)

All Carriers
+92.518108900
English, Urdu, Farsi

Peru

All Carriers
0800.78323
Spanish, English

Philippines (Manila)

All Carriers
+63.2.8626.3049
Tagalog, English

PLDT
00.800.1777.9999
Tagalog, English

Poland

Polish Telecom
00.800.111.3819
Polish

All Carriers
00.800.141.0213
Polish

Romania

All Carriers
0.800.360.228
Romanian, English

Russia

All Carriers
8.800.100.9615
Russian

Singapore

Singapore Telecom
001.800.1777.9999
Mandarin

All Carriers
800.852.3912
Mandarin

South Africa

Posts & Telecom
00.800.1777.9999
English

South Africa

(Johannesburg)
All Carriers
+27.105004106
English

Spain

(includes Canary Islands)
Telefonica
00.800.1777.9999
Spanish

All Carriers
900.905460
Spanish

Sri Lanka

(inside Colombo)
All Carriers
247.2494
English

Sri Lanka

(outside Colombo)
All Carriers
011.247.2494
English

Sweden

Telia Telecom AB
00.800.1777.9999
Swedish

All Carriers
020.889.823
Swedish

Switzerland

(includes Lichtenstein)
Swisscom
00.800.1777.9999
German

Taiwan

All Carriers
00801.14.7064
Mandarin
Chunghura Telecom
00.800.1777.9999
Mandarin

Thailand

All Carriers
1.800.012.657
Thai
Comm Authority of
Thailand
001.800.1777.9999
Thai

Thailand (Bangkok)

All Carriers
+66.21065161
English, Thai, Burmese

Turkey

All Carriers
00.800.113.0803
Turkish

Ukraine

All Carriers
0.800.501134
Ukrainian

United Arab Emirates

All Carriers
8000.3570.3169
English, Arabic

United Kingdom

(includes England,
Scotland, Northern
Ireland, Wales)
All Carriers
0.808.189.1053
English

United Kingdom

(includes England,
Scotland, Northern
Ireland, Wales)
BT and CW
00.800.1777.9999
English

United States and Canada (includes US

Virgin Islands, Puerto
Rico, Guam)
All Carriers
1.800.461.9330
English, Spanish

Vietnam

All Carriers
122.80.390
Vietnamese

Note

For countries not listed here,
please use the following number
+1.720.514.4400

Operator assistance may be required
and local charges may apply.

English, Spanish, Mandarin, Arabic, Russian.
French, Armenian, Bengali, Lao, Uzbek

Vue d'ensemble

**Les fondements de
notre Code**

Obtenir de l'aide

Vous + le lieu de travail

Vous + le marché

Vous + le monde

Application du Code

Études de cas

Des questions ? Pour obtenir toutes les coordonnées des ressources disponibles, rendez-vous aux pages 10-11.

- Adressez-vous à votre responsable, à votre conseiller déontologique de groupe ou aux ressources humaines.
- Contactez l'assistance déontologique à toute heure (et anonymement, si vous le souhaitez).

