

Connecter avec nos valeurs

Code de conduite d'Avery Dennison



Bienvenue dans notre Code de conduite

Nous sommes une entreprise d'innovateurs, de créateurs et de développeurs de solutions, guidés avant tout par notre engagement à faire le bon choix.

Chaque jour, dans notre quête de créer un monde de possibilités ainsi que de la valeur pour toutes nos parties prenantes, nous prenons d'innombrables décisions, des grandes et des petites, certaines routinières, d'autres uniques. Notre Code de conduite nous aide à nous connecter aux valeurs de notre entreprise et à prendre des décisions qui sont, par-dessus tout, légales et éthiques. Nos décisions reflètent notre intégrité personnelle et définissent qui nous sommes chez Avery Dennison.

Souvenez-vous que lorsque vous avez à prendre des décisions, vous pouvez vous faire aider. Nos valeurs de travail d'équipe et d'intégrité signifient que nous sommes là pour nous soutenir mutuellement lorsque les bonnes décisions à prendre ne s'imposent pas avec évidence, alors n'hésitez pas à communiquer avec une personne-ressource si vous avez quelque question ou préoccupation que ce soit. Vous trouverez toujours quelqu'un de disponible pour vous aider entre votre responsable, votre conseiller en éthique régional, l'équipe de conformité d'entreprise, ou un membre de notre équipe juridique. N'hésitez jamais non plus à recourir à la ligne d'assistance en matière de conduite dans les affaires pour obtenir des conseils ou signaler un problème, ce que vous pouvez faire de manière anonyme. Nous ne tolérerons pas les représailles à l'encontre de quiconque a fait un signalement de bonne foi.

Veillez lire et comprendre le Code ainsi que les politiques de notre entreprise. Incarnez-les ensuite dans chaque choix que vous ferez. Nous devons tous travailler ensemble pour maintenir notre haut niveau d'intégrité dans notre quête de solutions à certains des défis les plus complexes, aussi bien pour les clients et les industries que nous servons. C'est une partie importante de ce qui fait d'Avery Dennison une force pour l'équité, et cela nous aide à nous assurer que nous sommes une équipe mue par la volonté de faire ce qui est bien. Toujours.

Deon Diego



Deon Stander

Président et chef de la direction



Diego Saul

Vice-président, responsable en charge de l'éthique et de la conformité

Table des matières

Notre vision et nos valeurs 4

À propos de notre Code 6

Prendre des décisions fondées sur nos valeurs 10

Obtenir de l'aide et s'exprimer 12

Rendre possible de connecter au travail 15

Se traiter mutuellement avec respect 16

Maintenir un lieu de travail sécuritaire et sain 18

Protéger les ressources et les renseignements 19

Éviter les conflits d'intérêts 24

Tenir des livres et registres exacts 26

Communiquer de manière responsable 28

Rendre possible de connecter sur le marché 34

Concurrence loyale 35

Promouvoir la transparence 37

Se conformer aux exigences liées au commerce international 38

Travailler avec des partenaires à la hauteur de nos normes 39

Rendre possible de connecter dans le monde 42

Respecter les droits de la personne 43

Protéger l'environnement 44

Soutenir nos communautés 45

Ressources utiles et contacts clés 48

Administration 52

Notre vision

Ensemble, nous connectons le physique et le numérique pour résoudre certains des défis les plus complexes au monde.

Une équipe, connectée par huit valeurs.

Notre culture est à la base de tout ce que nous faisons, et nos valeurs sont le cœur de cette culture. Nos décisions et nos actions doivent être guidées par ces valeurs.



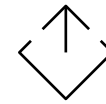
INTÉGRITÉ

Nous sommes mus par la volonté de faire ce qui est bien. Toujours.



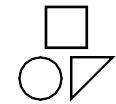
COURAGE

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



ACCENT EXTERNE

Nous regardons ce qui est fait à l'extérieur pour nous améliorer.



DIVERSITÉ

Nous tirons de la force de la diversité de nos idées et de l'inclusivité de nos équipes.



DURABILITÉ

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



INNOVATION

Nous utilisons l'imagination et l'intellect pour créer de nouvelles possibilités.



TRAVAIL D'ÉQUIPE

Nous sommes meilleurs quand nous travaillons ensemble et faisons passer les autres avant nous-mêmes.



EXCELLENCE

Nous attendons le meilleur de nous-mêmes et des uns les autres.

À propos de notre Code

Notre Code de conduite (le « Code ») est lié à nos valeurs et reflète notre engagement à faire ce qui est bien. Toujours.

Certains codes de conduite ont des allures de livres de règles. Ce n'est pas le cas de celui-ci. Tout au long du Code, vous trouverez des exemples et des ressources qui vous aideront à mettre ces principes en pratique au quotidien.

Bien qu'il ne saurait couvrir toutes les situations possibles, notre Code, tout comme nos politiques d'entreprise, fournit des conseils sur les domaines suivants :

- Agir avec intégrité
- Se conformer aux lois, règles et règlements qui s'appliquent à notre entreprise
- Trouver des informations supplémentaires, de l'orientation et des conseils lorsque nous en avons besoin
- Comment faire un signalement si nous voyons quelque chose qui ne correspond pas à nos valeurs, à la loi, ou à ce Code.

Les principes de notre Code s'appliquent à nous tous, employés, dirigeants et administrateurs d'Avery Dennison et de ses filiales. Nous sommes tous tenus de respecter le Code chaque fois que nous représentons Avery Dennison, que nous soyons au bureau, que nous travaillions à distance, que nous rencontrions des clients, ou que nous participions à des événements de l'entreprise. Nous attendons également de tous ceux qui travaillent pour le compte d'Avery Dennison qu'ils adhèrent à ces principes, ce qui comprend les fournisseurs, les agents, les entrepreneurs et les partenaires commerciaux.

Tout comme le monde qui nous entoure, notre Code de conduite continue d'évoluer, mais une chose reste la même : notre engagement envers nos valeurs et à faire ce qui est bien, toujours.



Nous avons chacun la responsabilité de :

- connaître les lois, règlements et politiques qui s'appliquent à nos emplois particuliers, et les respecter;
- suivre les formations requises afin de bien comprendre ce qui est attendu de nous;
- poser des questions chaque fois que nous ne sommes pas sûrs de la bonne marche à suivre;
- nous exprimer lorsque nous constatons quelque chose qui ne correspond pas à l'esprit ou à l'intention du présent Code, de nos politiques, ou de la loi;
- coopérer pleinement à toute vérification interne ou externe, et à toute enquête au sujet d'une inconduite.



Ceux d'entre nous qui sont gestionnaires ont des responsabilités supplémentaires, à savoir :

- Diriger en donnant l'exemple, se faire les modèles de nos valeurs, et favoriser une culture d'intégrité et de conformité;
- Souligner l'importance des pratiques commerciales éthiques pour notre réussite;
- Veiller à ce que nos employés comprennent le Code et nos autres politiques;
- Encourager les autres à faire part de leurs préoccupations, et transmettre de manière appropriée aux échelons supérieurs tout signalement reçu;
- Ne pas exercer de représailles contre tout employé ayant signalé un problème ou participant à une enquête, et faire preuve de tolérance zéro envers quiconque se livre à des représailles.

Questions et réponses

Q : Que dois-je faire si une loi locale semble incompatible avec le Code?

R : Ce genre de situation est rare. Si cela venait malgré tout à se produire, communiquez le service juridique pour obtenir des conseils.

Q : Que se passe-t-il lorsqu'une personne enfreint notre Code?

R : Avery Dennison enquête et, dans la mesure du possible, aide les employés fautifs à corriger leurs actions et à tirer des leçons de leur expérience. Cela dit, selon la nature de l'infraction, un employé peut faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Q : Qu'entend-on par « faire un signalement de bonne foi »?

R : Faire un signalement de bonne foi signifie qu'à votre connaissance, les informations que vous fournissez sont complètes, véridiques et exactes.



Prendre des décisions fondées sur nos valeurs

Dans notre travail quotidien, il peut nous arriver de rencontrer des situations complexes qui peuvent avoir un impact sur nous-mêmes ainsi que sur Avery Dennison. Certaines sont faciles à gérer. D'autres demandent passablement plus d'efforts pour déterminer la bonne marche à suivre. Les décisions, qu'elles soient grandes ou petites, façonnent qui nous sommes. Une par une, elles façonnent également l'avenir d'Avery Dennison. Chaque fois que nous faisons un bon choix, nous donnons vie au Code. Ainsi, même lorsque nous nous efforçons d'accomplir un travail rapidement, nous devons prendre le temps de nous assurer que nous faisons ce qui est bien. Cela implique de connecter avec nos valeurs et de chercher de l'aide du côté de nos collègues ainsi que des ressources à notre disposition pour nous guider.



Valeurs et éthique

3

Lorsque le bon choix n'est pas évident, tâchez d'opérer une connexion entre les options possibles d'une part, et les valeurs et l'éthique de l'autre, en les évaluant par rapport aux trois questions suivantes.

1. Cette action est-elle alignée avec nos valeurs et notre culture?
2. Est-elle conforme à la loi, aux politiques d'Avery Dennison et à notre Code?
3. Serais-je à l'aise avec mes décisions ou mes actions si elles devenaient chose publique?

Si la réponse à l'une ou l'autre de ces questions est « non », cherchez une autre option. Si vous répondez « peut-être » ou « je ne suis pas sûr » à l'une d'elles, demandez conseil à votre responsable, au service juridique, à l'équipe de conformité ou à votre conseiller en éthique régional.

Obtenir de l'aide et s'exprimer

Nous savons que faire des choix éthiques n'est pas toujours facile. C'est pourquoi nous offrons du soutien, de la formation et des ressources pour vous aider à faire de bons choix avec plus de confiance. Nous vous encourageons à communiquer avec l'une des personnes suivantes pour obtenir de l'aide :

Votre responsable

aura toujours de la disponibilité pour vous et écoutera vos préoccupations. N'hésitez pas à vous exprimer.

Les Ressources humaines

sont le meilleur canal pour les questions et préoccupations relatives à l'emploi ou à l'environnement de travail.

Votre conseiller en éthique régional et l'équipe de conformité d'entreprise

sont deux excellents points de départ pour les questions relatives à des questions et préoccupations d'ordre juridique ou éthique.

Le service juridique

est également une excellente ressource où trouver des conseils judicieux et rapides sur des questions juridiques ou éthiques.

La ligne d'assistance en matière de conduite dans les affaires

est la meilleure ressource à utiliser lorsque vous ne savez pas à qui demander, ou lorsque vous voulez parler anonymement. La ligne d'assistance est disponible à toute heure.

Les coordonnées se trouvent dans les sections [Ressources utiles](#) et [Contacts clés](#) de ce Code.

Nous comptons et attendons de vous que vous nous signaliez tout constat ou soupçon d'infraction à la loi ou à notre Code. Nous prenons tous les signalements au sérieux et assurerons le suivi approprié. Nous protégeons la confidentialité dans la pleine mesure où cela ne nous empêche pas de mener une enquête approfondie.

À la fin d'une enquête, la direction déterminera les mesures à prendre, lesquelles pourront comprendre des mesures correctives (comme de la formation, des contrôles améliorés, de l'encadrement, ou une communication) ou des mesures disciplinaires. Nous nous efforçons d'assurer la cohérence et l'équité en ce qui concerne les mesures disciplinaires imposées suite à des infractions au Code. Les mesures disciplinaires peuvent comprendre un avertissement verbal ou écrit, une suspension avec ou sans solde, la perte ou une réduction de la rémunération incitative, une rétrogradation, et pour les infractions les plus graves ou les inconduites répétées, le licenciement.



Nous comprenons que signaler une préoccupation peut soulever des inquiétudes. C'est pourquoi nous interdisons les représailles contre quiconque a signalé de bonne foi une potentielle infraction à la loi ou à notre Code. Les représailles sont une conduite qui cause un préjudice professionnel à un employé et qui peut se présenter sous de nombreuses formes : licenciement; rétrogradation; réaffectation; refus d'avantages sociaux, de promotion ou de formation; ou exclusion des réunions importantes. Des représailles contre un employé pour avoir signalé de bonne foi une infraction présumée constituent un motif de licenciement. Si vous constatez ou soupçonnez des représailles à l'encontre d'une personne ayant soulevé une préoccupation, signalez aussitôt la situation à votre responsable ou à tout autre membre de la direction, ou encore aux Ressources humaines ou à la ligne d'assistance en matière de conduite dans les affaires (de manière anonyme, si vous le souhaitez). Ensemble, nous pouvons favoriser un environnement où tout le monde se sent à l'aise de soulever des préoccupations.

Porter sciemment une fausse accusation, mentir à un enquêteur ou refuser de coopérer au cours d'une enquête constitue autant d'infractions au Code. Toute personne qui enfreint le Code d'une telle manière sera passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.



Pour plus d'informations

[Politique de non-représailles \(Politique 2.15\)](#)

Notre vision
et nos valeurs

À propos de
notre Code

Prendre des
décisions fondées
sur nos valeurs

Obtenir
de l'aide et
s'exprimer

**Rendre possible
de connecter au
travail**

Rendre
possible de
connecter sur
le marché

Rendre
possible de
connecter
dans le monde

Ressources
utiles et
contacts clés

Rendre possible de connecter au travail

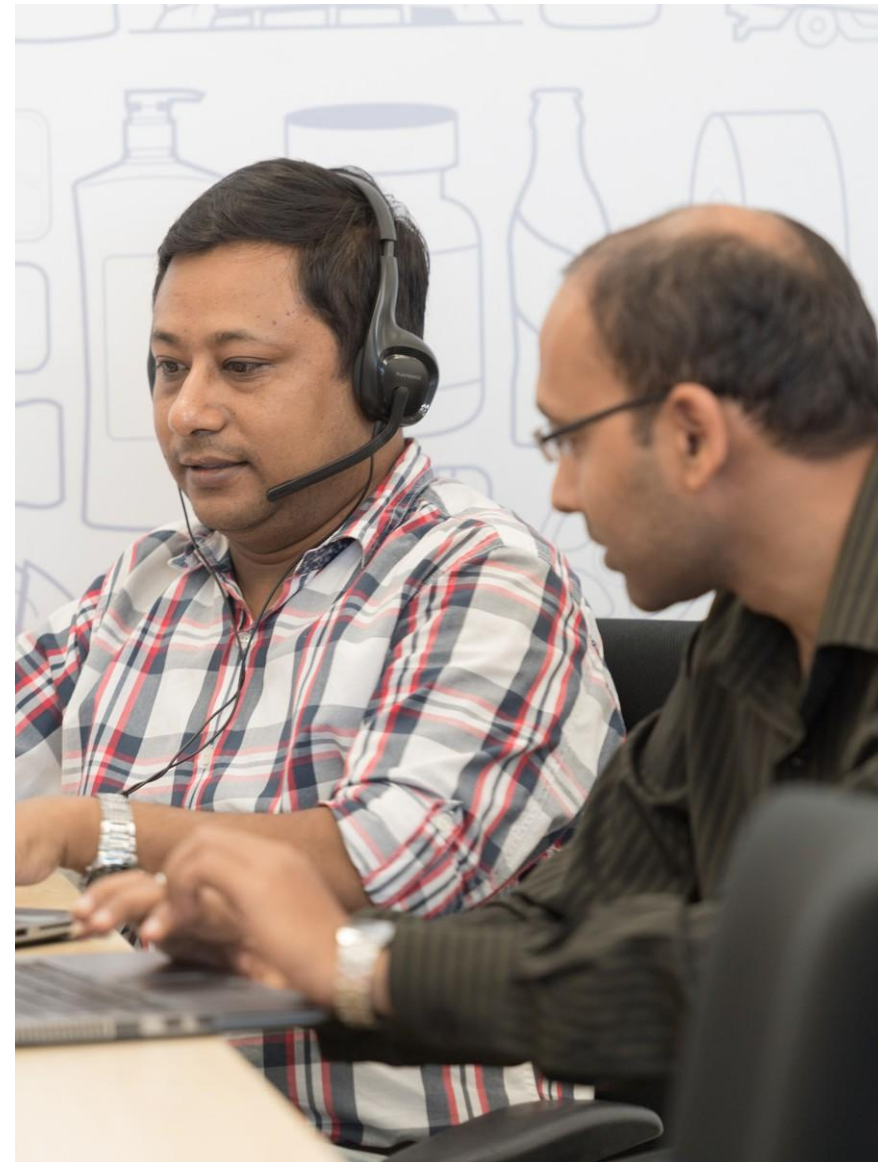
Nous visons à favoriser un environnement de travail où toutes les voix sont appréciées, et nous travaillons ensemble pour assurer notre sécurité à tous, de même que celle d'Avery Dennison.



Se traiter mutuellement avec respect

Nous croyons que les meilleures solutions sont celles qui naissent d'un mélange d'idées, de perspectives et d'origines différentes.

« Lorsque nous nous écoutons mutuellement et apprenons les uns des autres, il n'y a pas de limite à ce que nous pouvons accomplir ensemble. »



Nous nous engageons à traiter tous les employés de façon équitable et respectueuse, et à créer un environnement exempt de discrimination et de harcèlement.

En d'autres termes, nous devons :

- apprécier nos différences et considérer la diversité et l'inclusion comme essentielles à notre réussite;
- veiller à ce que chaque voix soit appréciée et à ce que toutes les perspectives soient prises en compte;
- assurer l'égalité des chances pour tous les employés et candidats;
- interdire la discrimination fondée sur la race, la couleur de peau, la religion, le sexe, la grossesse, l'origine nationale, l'ascendance, la citoyenneté, l'âge, le statut matrimonial, le handicap physique ou mental, l'état de santé, l'orientation sexuelle, l'identité ou expression de genre, le statut d'ancien combattant, et tout autre statut protégé par la loi;
- faire preuve de tolérance zéro envers le harcèlement verbal ou physique, l'intimidation, et tout autre comportement qui crée un climat de travail intimidant, offensant, abusif ou hostile;
- démontrer notre respect de nous-mêmes et des autres en nous exprimant lorsque la conduite d'un collègue nous met mal à l'aise ou met mal à l'aise quelqu'un d'autre.



Pour plus d'informations

[Égalité des chances en matière d'emploi et action positive \(Politique 2.1\)](#)

[Lieu de travail exempt de harcèlement et de violence \(Politique 2.8\)](#)

Maintenir un lieu de travail sûr, sécuritaire et sain

Tout le monde a le droit de se sentir en sécurité au travail. Parce que veiller sur la santé et la sécurité de nos équipes est notre priorité numéro un, nous sommes tous responsables de maintenir un lieu de travail sûr, sécuritaire et sain pour nous-mêmes et nos collègues.

En d'autres termes, nous devons :

- savoir effectuer nos tâches de manière sécuritaire et conforme à la loi;
- ne pas faire ou dire quoi que ce soit qui pourrait menacer la sûreté ou la sécurité d'un collègue ou de qui que ce soit d'autre, ni causer des dommages à l'entreprise ou à des biens personnels, ou générer de la peur;
- ne jamais travailler sous l'influence d'une substance qui pourrait affaiblir nos capacités ou nous empêcher d'accomplir nos tâches de manière sécuritaire et efficace, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur des locaux de l'entreprise;
- faire des choix responsables, même lorsque cela peut être difficile;
- signaler sans tarder les accidents, les blessures et toute pratique ou condition dangereuse.

Pour plus d'informations

[Protection de l'environnement, santé et sécurité \(Principe 1.4\)](#)

[Santé et sécurité des employés \(Politique 2.5\)](#)

[Abus de substances \(Politique 2.7\)](#)

Protéger les ressources et les renseignements

Nous avons la responsabilité d'utiliser les ressources d'Avery Dennison uniquement à des fins commerciales et de les protéger contre les pertes, les dommages, le gaspillage et les utilisations abusives. Cela comprend nos ressources physiques et financières telles que l'équipement, les produits, les fournitures, les installations, les technologies et la trésorerie, ainsi que nos informations confidentielles et exclusives.

Informations confidentielles, secrètes et exclusives

La plupart des informations que nous créons ou utilisons chez Avery Dennison nous apportent une valeur significative et sont considérées comme « confidentielles » ou « secrètes ». La divulgation injustifiée ou involontaire de ces informations pourrait nuire à notre capacité à livrer concurrence et pourrait également constituer une infraction à la loi. Nous protégeons nos informations exclusives et nous ne les partageons que lorsque cela est nécessaire, après avoir évalué les demandes et obtenu l'autorisation appropriée.

Ce que nous créons dans le cadre de notre travail d'Avery Dennison devient la propriété intellectuelle de l'entreprise. Nous protégeons la propriété intellectuelle de notre entreprise, y compris tous les brevets, secrets commerciaux, droits d'auteur et marques de commerce. Nous obtenons des brevets pour nos inventions afin de nous assurer des droits exclusifs de fabrication de nos produits. Les droits d'auteur protègent quant à eux les documents écrits et les publications que nous développons dans le cadre de notre travail. Notre logo est un exemple de symbole protégé en tant que marque de commerce d'Avery Dennison.

Nous veillons également sur les informations confidentielles et exclusives d'autres entreprises. Nous traitons ces informations avec le même respect que nous accordons aux nôtres, et nous ne les utilisons qu'aux fins pour lesquelles elles nous ont été divulguées. Nous nous refusons à posséder, utiliser ou tirer profit d'informations confidentielles d'autres entreprises sans leur autorisation. Cela inclut les informations confidentielles que des employés ont obtenues dans le cadre d'un emploi antérieur ou d'activités en dehors de leur cadre de travail.

En d'autres termes, nous devons :

- prendre les précautions appropriées pour protéger la confidentialité de nos informations et de celles qui nous sont confiées;
- respecter l'obligation que nous avons de protéger ces informations même après la fin de notre emploi avec l'entreprise.



Protection de la vie privée et des données

Nous respectons la vie privée d'autrui et protégeons les données personnelles qui nous sont confiées par nos employés et par les clients, consommateurs et autres, en nous conformant aux lois applicables en matière de confidentialité et de protection des données dans les pays où nous exerçons nos activités.

En d'autres termes, nous devons :

- recueillir, conserver et utiliser uniquement les données personnelles dont nous avons besoin, et seulement à des fins commerciales légitimes;
- être transparents avec les autres quant au type de renseignements que nous recueillons;
- prendre les mesures appropriées pour protéger ces renseignements contre toute possible perte, utilisation abusive ou divulgation pendant qu'elles sont sous notre garde;
- ne partager ces renseignements qu'avec les personnes qui ont un « besoin de savoir » légitime, ou que si la loi l'exige;
- signaler sans tarder toute possible utilisation abusive ou compromission de données personnelles à l'équipe de sécurité des TI ou au service juridique.



Informations privilégiées et délit d'initié

Parfois, dans le cadre de notre travail, nous apprenons des informations importantes concernant Avery Dennison ou un partenaire commercial, qui ne sont pas connues publiquement. Des exemples d'informations significatives non publiques ou « privilégiées » comprennent des résultats financiers non publiés; des projets d'investissements importants; des développements liés à des litiges; des avancées technologiques; de nouveaux produits; et des fusions, acquisitions et cessions. La négociation d'actions d'une entreprise sur la base de telles informations non publiques ou privilégiées significatives, que ce soit personnellement ou en informant d'autres personnes pour qu'elles puissent le faire, est appelée délit d'initié. Les délits d'initiés faussent le marché et érodent la confiance en celui-ci, et sont illégaux.

En d'autres termes, nous devons :

- nous abstenir d'acheter ou vendre des actions d'Avery Dennison ou de toute autre entreprise sur la base d'informations privilégiées;
- nous abstenir de fournir à quiconque de nos proches ou de nos amis, ou à qui que ce soit d'autre, des informations privilégiées ou des « tuyaux » à des fins de négociation de titres;
- éviter jusqu'à l'apparence même d'enfreindre ces règles.



Sécurité des technologies de l'information

Protéger les renseignements sur Avery Dennison, nos employés et nos partenaires commerciaux qui sont conservés sur nos systèmes informatiques, appareils électroniques portables, ordinateurs portables, téléphones et autres technologies, exige que nous prenions les mesures de sécurité appropriées pour en prévenir la perte ou une utilisation abusive des suites d'un accès non autorisé.

Cela signifie notamment que nous devons :

- n'installer que les logiciels autorisés et appliquer les mises à jour logicielles lorsque requis;
- garder nos appareils sécurisés et éviter d'utiliser des réseaux Wi-Fi publics;
- utiliser des mots de passe confidentiels uniques et forts;
- rester alerte aux escroqueries par hameçonnage et autres cyberattaques potentielles.

Pour plus d'informations

[Politique de protection des informations confidentielles et exclusives \(Politique 7.13\)](#)

[Brevets \(Politique 7.16\)](#)

[Droits d'auteur \(Politique 7.17\)](#)

[Marques commerciales \(Politique 7.18\)](#)

[Divulgarion de renseignements sur les employés \(Politique 2.11\)](#)

[Délit d'initié \(Politique 7.10\)](#)

[Politique relative aux utilisateurs finaux des TI](#)

[Manuel Datasafe](#)

Éviter les conflits d'intérêts

Nous avons chacun l'obligation de placer les intérêts d'Avery Dennison avant nos intérêts personnels dans la conduite de ses activités. Un conflit d'intérêts peut survenir dans toute situation où notre loyauté est à risque de se retrouver partagée entre deux parties; où notre jugement commercial se trouve obscurci; ou qui peut nous amener à agir, ou sembler agir, d'une manière qui n'est pas dans l'intérêt supérieur de notre entreprise. La façon dont nous gérons les conflits d'intérêts potentiels affecte la réputation d'Avery Dennison, ainsi que la nôtre.

Voici quelques exemples de conflits d'intérêts :

- Travailler pour un concurrent ou une personne qui fait affaire avec Avery Dennison, ou avoir un important intérêt financier dans un concurrent ou une entité qui fait affaire avec Avery Dennison;
- Avoir un emploi secondaire qui interfère avec notre travail chez Avery Dennison, ou utiliser les ressources de notre entreprise à des fins personnelles;
- Prendre des décisions d'embauche ou liées à l'emploi impliquant des proches ou toute personne avec qui nous entretenons une relation amoureuse;
- Être en rapport hiérarchique direct ou indirect avec un proche ou avec une personne avec qui nous entretenons une relation amoureuse;
- Avoir à prendre une décision de sélection concernant un fournisseur ou un autre partenaire commercial alors que le demandeur est un proche ou un ami;
- Occuper un poste élu ou nommé avec l'autorité de prendre des décisions ayant le potentiel d'avoir un impact sur nos activités;
- Faire concurrence à Avery Dennison ou tirer personnellement profit d'occasions d'affaires qui devraient revenir à Avery Dennison.

Cadeaux, repas et divertissements

Bien que l'échange de cadeaux, de repas et de divertissements soit courant dans de nombreuses relations d'affaires, nous devons veiller à éviter que de telles choses donnent l'apparence d'influencer de manière inappropriée nos décisions ou actions commerciales.

Les coutumes et politiques en matière de cadeaux peuvent varier d'une région à l'autre et d'un type de client à l'autre. Cela dit, quelle que soit la coutume locale, nous n'offrons ni ne donnons jamais la moindre chose de valeur à des fonctionnaires sans l'approbation préalable du département juridique. Nous n'acceptons pas non plus de cadeaux, repas, divertissements ou tout autre élément de valeur que l'on pourrait raisonnablement croire capables d'influencer notre jugement commercial.

En d'autres termes, nous devons :

- éviter les situations qui pourraient créer un conflit d'intérêts;
- être honnête et transparent par rapport à toute situation susceptible de créer un conflit d'intérêts potentiel en la divulguant à notre responsable ou au service juridique, de même que dans la Certification de conformité annuelle.



Pour plus d'informations

[Politique sur les conflits d'intérêts \(Politique 7.12\)](#)

[Politique relative aux emplois secondaires \(Politique 2.12\)](#)

[Conduite juridique et éthique, et lutte contre la corruption et les pots-de-vin \(Principe 1.1\)](#)

[Politique anti-népotisme \(Politique 2.16\)](#)

Tenir des livres et registres exacts

Nous nous engageons à faire que tous les dossiers et informations d'Avery Dennison reflètent notre transparence, notre exactitude et notre honnêteté. Tenir des livres et des registres exacts est essentiel pour garantir que toutes les transactions sont correctement enregistrées, que les décisions commerciales sont fondées sur des informations fiables, et que les parties externes peuvent avoir confiance dans les informations qui leur sont fournies.

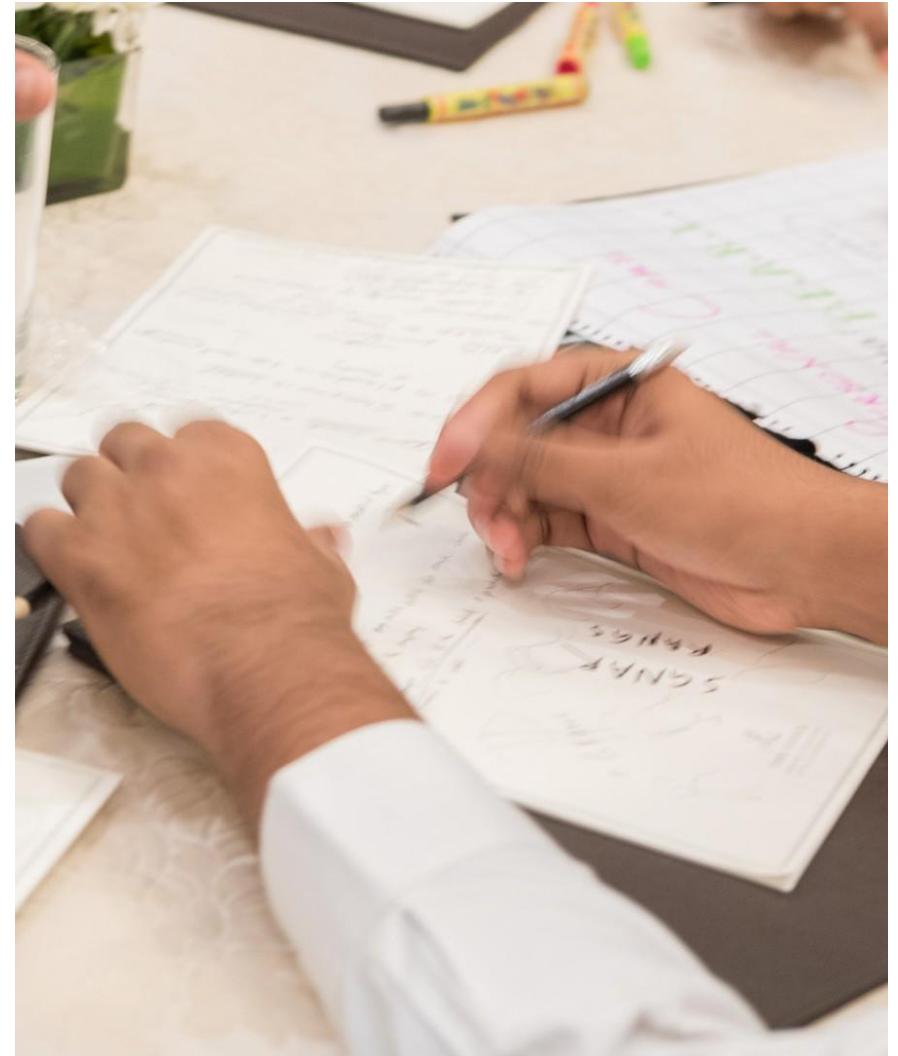
En d'autres termes, nous devons :

- respecter la loi et tous les contrôles internes d'Avery Dennison;
- ne jamais falsifier de documents, ce qui comprend les comptes financiers, les rapports de qualité, les feuilles de temps, les rapports de frais de déplacement et de dépenses, de même que d'autres documents (comme les formulaires de demande de prestations d'avantages sociaux et les curriculum vitae);
- nous assurer que tous les rapports aux autorités de réglementation sont complets, justes et exacts;
- traiter tous les documents de l'entreprise comme s'ils allaient un jour faire l'objet d'un examen public;
- limiter la conservation des dossiers à leur durée de vie utile, sauf si la loi ou la politique d'Avery Dennison nous oblige à les conserver plus longtemps;
- coopérer avec les vérificateurs internes ou externes, les enquêteurs, et les organismes de réglementation;
- signaler sans tarder au contrôleur ou au service de la conformité toute erreur ou irrégularité de comptabilité ou d'audit, réelle ou suspectée, ou toute infraction aux contrôles internes.

Quiconque déforme intentionnellement ou falsifie des informations dans nos livres et registres, ou aide d'autres personnes à le faire, commet ce faisant de la fraude. Toute activité frauduleuse est contraire à la loi et à notre Code de conduite, et engage la responsabilité légale des personnes impliquées.

Pour plus d'informations

[Conservation et protection des dossiers \(Politique 7.21\)](#)

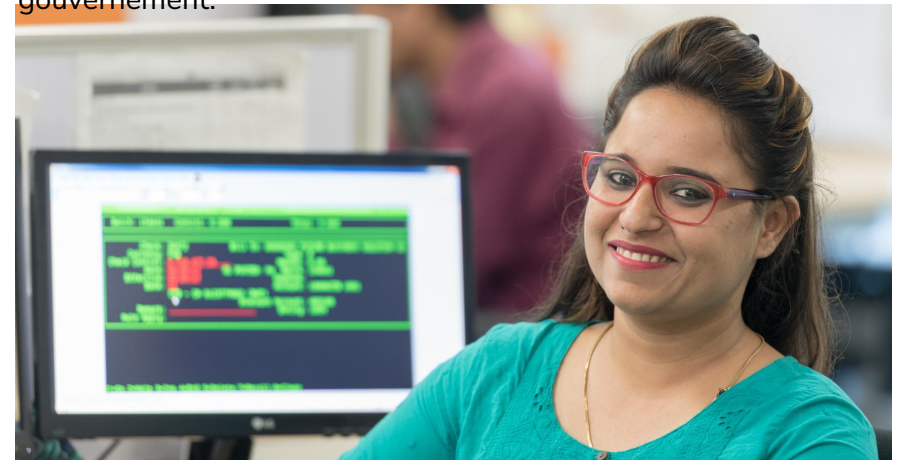


Communiquer de manière responsable

Nous collaborons pour tirer parti de nos forces collectives, car nous croyons que nous sommes meilleurs lorsque nous travaillons ensemble en équipe. Pour y parvenir efficacement, nous communiquons entre nous de diverses façons, notamment par courriel, messagerie vocale, messages texte et messagerie instantanée. Peu importe la méthode que nous utilisons, nous devons toujours être honnêtes, factuels et respectueux dans nos communications les uns avec les autres.

Une partie de la valeur d'Avery Dennison repose sur la cohérence et l'exactitude du message que nous communiquons au monde extérieur. Pour nous assurer que notre message est toujours parfaitement maîtrisé, seuls les porte-parole désignés peuvent fournir des informations sur l'entreprise aux médias, à la communauté des investisseurs ou à toute autre personne extérieure. Cela est particulièrement important dans les situations d'urgence.

Nous coopérons toujours pleinement avec le gouvernement en ce qui concerne les demandes d'informations de sa part. Pour garantir que les droits d'Avery Dennison sont protégés, tout en fournissant des réponses véridiques, précises et complètes, le service juridique coordonne les réponses à toutes les demandes émanant du gouvernement.



Nous partageons une identité commune en tant qu'employés d'Avery Dennison, mais nous sommes aussi des individus ayant chacun ses propres pensées, opinions et intérêts. En dehors du travail, nous pouvons publier sur diverses plateformes de médias sociaux pour nous exprimer. Cependant, même dans ces activités personnelles, notre engagement sur les médias sociaux ne doit pas aller à l'encontre de nos obligations envers l'entreprise et ses employés, clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux.

En d'autres termes, nous devons :

- veiller à ce que nos communications soient professionnelles, factuelles et respectueuses;
- traiter toutes les communications comme si elles allaient devenir publiques;
- transmettre sans tarder au service juridique toutes les demandes d'informations émanant du gouvernement;
- transmettre au service des communications de l'entreprise toutes les demandes d'informations émanant des médias ou de toute personne extérieure à Avery Dennison;
- nous conformer à la politique et aux directives d'Avery Dennison en ce qui concerne les publications sur les médias sociaux.



Pour plus d'informations

[Politique relative à l'utilisation des réseaux sociaux sur Internet \(Politique 6.9\)](#)

[Directives relatives aux médias sociaux](#)

[Directives mondiales de la marque](#)

[Politique relative aux communications avec les médias \(Politique 6.2\)](#)

[Politique de réponse aux enquêtes du gouvernement \(Politique 7.8\)](#)

Directives relatives aux médias sociaux

- Ne parlez pas au nom d'Avery Dennison si vous ne faites pas partie des portes-parole désignés.
- Si vous vous identifiez comme employé d'Avery Dennison sur votre compte personnel, lorsque vous mentionnez Avery Dennison ou son entreprise, communiquez clairement que vous parlez en votre propre nom uniquement, et pas au nom de l'entreprise.
- Ne publiez rien qui enfreigne notre Code ou les politiques de l'entreprise, et rien non plus qui soit faux ou qui puisse être considéré comme discriminatoire, harcelant ou offensant.
- Ne divulguez jamais d'informations confidentielles ou exclusives et ne faites jamais référence à nos clients, fournisseurs, partenaires commerciaux ou employés sans leur approbation.
- Respectez les directives mondiales de la marque Avery Dennison.
- Respectez toutes les lois sur les marques commerciales, les droits d'auteur, l'utilisation équitable, les secrets commerciaux et la divulgation financière.
- Dans les situations d'urgence à votre lieu de travail, veillez à ne rien en dire sur les médias sociaux.



Questions et réponses

Q : Je pense que mon collègue est peut-être toxicomane. Si je le signale, va-t-il être congédié?

R : Pas nécessairement. Nous reconnaissons que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des problèmes traitables. Les Ressources humaines et notre programme de soutien aux employés peuvent aider à surmonter ces problèmes. Toutefois, afin d'assurer la sécurité de tous, nous pouvons imposer des mesures disciplinaires aux employés qui consomment au travail ou qui s'y présentent alors qu'ils sont sous l'influence de drogues ou d'alcool.

Q : Notre politique dit que les ressources d'Avery Dennison ne peuvent être utilisés qu'à des fins commerciales. Cela veut-il dire que je ne peux pas accéder à Internet ou utiliser le téléphone pour des raisons personnelles au travail?

R : Nous pouvons utiliser Internet ou les téléphones pour un usage personnel raisonnable tant que cela n'interfère pas avec notre travail et n'enfreint aucune politique d'Avery Dennison. Nous ne pouvons pas utiliser les ressources de notre entreprise pour mener des activités personnelles, et encore moins des activités illégales ou inappropriées.

Q : J'ai entendu un collègue dire qu'il n'en pouvait plus « de cette place-là » et qu'il lui prenait envie de se défouler sur des biens de l'entreprise. À remarquer qu'il a souvent tendance à s'énerver et à faire des commentaires bourrus qui ne semblent au final jamais bien graves, donc de mon côté j'aurais tendance à les voir comme juste une façon pour lui de décompresser. Est-ce que j'ai raison, ou est-ce que je devrais faire quelque chose?

R : Tout commentaire à l'effet de causer un préjudice à quelqu'un ou à des biens de l'entreprise doit être pris au sérieux et doit être immédiatement signalé à un superviseur, aux Ressources humaines, ou au service Environnement, santé et sécurité. Vous ne devez pas essayer d'interpréter les commentaires ou les intentions de la personne qui les fait.

Questions et réponses

Q : Que sont exactement les informations « confidentielles » ou « secrètes » ?

R : Les informations confidentielles ou secrètes sont toutes les informations qu'Avery Dennison n'a pas divulguées ou mises à la disposition du public. Les informations sur les inventions, les contrats, les prix, les nouveaux produits, les prototypes, les propositions, les données financières, les plans ou stratégies d'affaires et les employés n'en sont que quelques exemples. Nous pouvons aussi y ajouter les communiqués sur les résultats de l'entreprise et les prévisions de résultats qui n'ont pas été rendus publics, les résultats de recherche et développement, et les informations sur nos relations avec d'autres entreprises.

Q : En ce qui concerne les conflits d'intérêts, qu'entend-on par « proche » ?

R : La définition de « proche » comprend les conjoints, les partenaires domestiques, les parents et grands-parents, les beaux-parents, les enfants et petits-enfants, les frères et sœurs, et les beaux-frères et belles-sœurs, qu'ils vivent ou non sous le même toit que vous.

Q : Si je ne travaille pas en finance ou en comptabilité, ai-je à me préoccuper de l'exactitude de nos dossiers ?

R : Oui. En plus de nos états financiers, les dossiers peuvent être tout ce qui documente des activités, des décisions ou des transactions commerciales, comme les documents de paie, les feuilles de temps, les rapports de dépenses de voyage, et les rapports de contrôle de la qualité. Nous avons tous le devoir de nous assurer que les informations que nous soumettons dans les dossiers de l'entreprise sont complètes, exactes, ponctuelles et compréhensibles.



Questions et réponses

Q : Je publie sur les médias sociaux des choses en lien avec mon expertise professionnelle. Devrais-je afficher ostensiblement ma connexion avec Avery Dennison?

R : Dans le monde en ligne, il est de bonne étiquette de faire preuve de transparence au sujet des connexions d'entreprise. Ajoutez simplement cette ligne à votre message : « Les opinions exprimées sont les miennes et ne représentent pas le point de vue d'Avery Dennison ».



Notre vision
et nos valeurs

À propos de
notre Code

Prendre des
décisions fondées
sur nos valeurs

Obtenir
de l'aide et
s'exprimer

Rendre possible
de connecter au
travail

**Rendre
possible de
connecter sur
le marché**

Rendre
possible de
connecter
dans le monde

Ressources
utiles et
contacts clés

Rendre possible de connecter sur le marché

Nous pouvons démontrer que de mener des affaires éthiques est une bonne pratique commerciale.



Concurrence loyale

Les lois sur la concurrence ou « lois antitrust » favorisent une concurrence libre et loyale sur le marché. Ces lois interdisent à des concurrents de conclure entre eux, explicitement ou implicitement (à travers leurs actions), des ententes qui limitent la concurrence ou restreignent de manière déraisonnable le commerce.

L'apparence même d'ententes inappropriées avec des concurrents peut nuire à notre réputation. Par conséquent, nous ne discutons jamais des éléments suivants avec nos concurrents :

- prix;
- modalités et conditions de vente;
- répartition de clients ou de territoires;
- tout autre sujet affectant la concurrence.

Comme certains de nos clients sont également concurrents de certaines de nos unités commerciales, il est important de demander conseil au service juridique lorsque nous traitons avec ceux-ci.



Nous livrons une concurrence équitable sur le marché et remportons des contrats sur la base de la qualité de nos produits et services, plutôt que de pratiques commerciales contraires à l'éthique.

En d'autres termes, nous devons :

- ne jamais faire d'affirmations fausses ou trompeuses au sujet de nos produits et services, ou de ceux de nos concurrents;
- ne jamais nous livrer à des pratiques comme le vol, la manipulation, les fausses déclarations ou tout autre acte illégal ou illicite pour nous arroger un avantage sur quiconque, y compris des concurrents;
- ne jamais donner ou accepter de paiements ou quelque autre chose de valeur pour influencer l'attribution d'un contrat ou une quelconque transaction commerciale;
- traiter nos concurrents avec respect, et traiter leur propriété intellectuelle avec le même soin que nous accordons aux nôtres;
- ne recourir, pour notre veille stratégique, qu'à des sources accessibles au public telles que les dépôts auprès d'organismes gouvernementaux, les discours publics prononcés par des dirigeants d'entreprises, les rapports annuels et les articles publiés;
- n'accepter, ne partager et n'utiliser aucune information concurrentielle que nous croyons avoir été recueillie ou divulguée de manière inappropriée.



Pour plus d'informations

[Politique de conformité aux lois antitrust et aux lois sur la concurrence \(Politique 7.9\)](#)

Promouvoir la transparence

Agir avec intégrité implique d'être honnêtes et transparents dans tout ce que nous faisons. Nous remportons des contrats sur la base des mérites de notre travail, et jamais par le recours à des pratiques commerciales illégales ou contraires à l'éthique comme la corruption.

En d'autres termes, nous devons :

- nous conformer à la Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) américaine et aux lois sur la lutte contre les pots-de-vin et la corruption partout où nous exerçons nos activités;
- ne jamais offrir quoi que ce soit de valeur à qui que ce soit, en particulier à des fonctionnaires, dans le but d'obtenir un avantage indu ou d'influencer indûment une décision commerciale;
- ne jamais recourir à des tiers, comme des sous-traitants, des consultants ou des agents, pour verser des pots-de-vin;
- consulter le service juridique avant d'offrir des courtoisies professionnelles ou des cadeaux de quelque nature que ce soit à des fonctionnaires;
- veiller à ce que tous les paiements et transactions soient décrits avec exactitude et consignés de façon appropriée afin d'assurer l'intégrité et la transparence de nos livres et registres.

Pots-de-vin

Le terme « pot-de-vin » fait référence à une pratique consistant à offrir ou à donner quelque chose de valeur pour influencer l'action d'un fonctionnaire ou d'un tiers afin d'obtenir un avantage commercial. Les pots-de-vin sont illégaux dans de nombreux pays. L'argent en espèces et les équivalents, la promesse d'un emploi futur et les cadeaux ou divertissements somptueux sont des exemples d'articles de valeur qui, s'ils sont offerts ou donnés, peuvent être considérés comme des pots-de-vin.

Pour plus d'informations

[Principe de conduite juridique et éthique, et de lutte contre la corruption et les pots-de-vin \(Principe 1.1\)](#)

Se conformer aux exigences liées au commerce international

Les États-Unis et d'autres gouvernements à travers le monde ont mis en place des contrôles commerciaux qui restreignent les transactions commerciales avec certains pays et parties, et réglementent le transport des marchandises à travers les frontières nationales. Nous nous conformons tous aux contrôles commerciaux applicables à nos activités.

En d'autres termes, nous devons :

- respecter les restrictions commerciales américaines ainsi que celles de tout pays où nous exerçons nos activités;
- veiller à ne pas faire affaire avec des parties ou des pays frappés d'interdiction, ni importer ou exporter des marchandises interdites;
- ne jamais participer aux boycottages internationaux dirigés contre des nations amies des États-Unis.

Les lois dans ce domaine sont complexes et en constante évolution. Consultez le service de gestion du commerce international ou le service juridique si vous avez des questions ou des préoccupations concernant quelque activité commerciale de l'entreprise que ce soit.

Les « pays frappés d'interdiction » sont des pays soumis à des embargos ou à des sanctions étendues ou importantes. Notre politique de restrictions à l'exportation est régulièrement mise à jour pour refléter les pays et régions tombant dans cette catégorie.

Pour plus d'informations

[Politique de restrictions à l'exportation \(Politique 7.22\)](#)

[Politique relative aux boycottages internationaux \(Politique 7.11\)](#)

Travailler avec des partenaires à la hauteur de nos normes

Comme le reflète notre valeur d'excellence, nous attendons le meilleur de nous-mêmes et des autres. Nous considérons nos partenaires commerciaux (fournisseurs et clients) comme faisant partie de notre équipe élargie, et nous attendons par conséquent le meilleur d'eux aussi.

En d'autres termes, nous devons :

- suivre le processus de diligence raisonnable approprié ainsi que notre politique d'entreprise en matière de gestion des risques liés aux tiers pour nous assurer que nos partenaires commerciaux partagent notre engagement envers des pratiques commerciales éthiques;
- nous acquitter de notre responsabilité de connaissance de nos clients afin de nous assurer que nous ne faisons pas affaire avec des personnes impliquées dans des activités illégales telles que la corruption, la fraude, le financement du terrorisme ou le blanchiment d'argent;
- exiger de nos fournisseurs et de leurs sous-traitants qu'ils se conforment à nos normes mondiales pour les fournisseurs.

Normes mondiales pour les fournisseurs

Nos **Normes mondiales pour les fournisseurs** comprennent entre autres les points importants suivants :

- Nous n'autorisons pas nos fournisseurs à recourir à de la main-d'œuvre enfantine ou à quelque type de travail forcé que ce soit.
- Nous exigeons des fournisseurs qu'ils offrent à leurs employés un lieu de travail sûr et sain, et qu'ils mènent leurs activités en conformité avec toutes les lois locales relatives à l'environnement, la santé et la sécurité.
- Nous n'autorisons aucun pot-de-vin ni aucune commission occulte ou quelque autre forme de paiement personnel en lien avec nos accords commerciaux.

Pour plus d'informations

[Normes mondiales pour les fournisseurs](#)

[Politique d'entreprise en matière de gestion des risques liés aux tiers](#)

Questions et réponses

Q : Puis-je demander à une cliente ce qu'elle paie actuellement pour un produit dont nous tentons de devenir le fournisseur?

R : Oui.

Q : Lors de salons commerciaux, comment aborder les discussions avec des concurrents qui comptent en même temps parmi nos clients ou nos fournisseurs?

R : En faisant très attention. En raison du risque d'enfreindre des lois antitrust lorsque nous interagissons avec des concurrents, nous ne participons pas à des associations professionnelles sans l'approbation et les conseils préalables du service juridique. Si vous avez obtenu l'autorisation d'y participer, limitez vos discussions dans la mesure du possible, et limitez les discussions elles-mêmes à la relation d'achat ou de vente qui existe entre votre unité commerciale et votre interlocuteur. N'essayez jamais d'influencer une autre unité commerciale en concurrence avec ledit client ou fournisseur. Même des conversations inoffensives avec des concurrents peuvent donner l'apparence d'enfreindre les lois antitrust.

Q : Qu'entend-on par « fonctionnaire »?

R : En vertu de la loi, la définition de « fonctionnaire » comprend les employés du gouvernement à tous les niveaux, les employés des entités contrôlées par le gouvernement et des sociétés ou 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 à l'État. En cas de doute, consultez le service juridique.

Q : Comment puis-je respecter nos principes d'éthique dans un pays où verser des pots-de-vin aux agents des douanes est une pratique courante, et où nos concurrents le font peut-être?

R : Même lorsque cela semble difficile, il est toujours possible de faire des affaires sans user de pots-de-vin. Communiquez avec le service juridique, qui pourra vous aider à trouver une approche à la fois concurrentielle et éthique.

Questions et réponses

Q : Comment savoir si un client, un fournisseur ou un partenaire commercial potentiel est une partie frappée d'interdiction?

R : Contactez votre représentant régional du service de gestion du commerce international, qui pourra vous donner la réponse ou vous diriger vers les ressources appropriées.

.....

Q : Un fournisseur nous a demandé de transférer le paiement de ses services sur un compte bancaire dans un pays autre que celui où le service a été effectué. Est-ce quelque chose qui pose problème?

R : Peut-être. Il se peut que le fournisseur demande que le paiement soit fait dans un autre pays pour éviter des taxes. Consultez le service juridique pour que la situation puisse être examinée de plus près.

Q : Qu'est-ce que le blanchiment d'argent?

R : On dit qu'il y a « blanchiment d'argent » lorsque de l'argent provenant d'activités criminelles telles que le terrorisme, le trafic de drogue ou la fraude est traité par le biais de transactions commerciales légitimes pour dissimuler la source, se soustraire à des obligations de déclaration, ou se livrer à de l'évasion fiscale.



Notre vision
et nos valeurs

À propos de
notre Code

Prendre des
décisions fondées
sur nos valeurs

Obtenir
de l'aide et
s'exprimer

Rendre possible
de connecter au
travail

Rendre
possible de
connecter sur
le marché

**Rendre
possible de
connecter dans
le monde**

Ressources
utiles et
contacts clés

Rendre possible de connecter dans le monde

Nous nous efforçons de créer le genre de monde dans lequel nous voulons vivre et que nous voulons transmettre aux générations futures.



Respecter les droits de la personne

Défendre ce qui est juste fait partie de notre valeur de courage. Nous croyons que le respect et la promotion des droits de la personne dans notre entreprise, dans notre chaîne d'approvisionnement et dans les communautés où nous exerçons nos activités sont la bonne chose à faire.

En d'autres termes, nous devons :

- traiter les autres avec dignité et respect;
- fournir des environnements et des conditions de travail sûrs et sains;
- rémunérer les employés équitablement et en conformité avec les lois applicables;
- interdire la discrimination et le harcèlement;
- interdire l'utilisation de main-d'œuvre enfantine et de travail forcé de quelque type que ce soit;
- respecter le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective;
- attendre des parties prenantes de notre chaîne d'approvisionnement qu'elles partagent notre engagement en faveur des droits de la personne en adhérant à nos Normes mondiales pour les fournisseurs.



Pour plus d'informations

[Politique des droits de la personne](#)

[Normes mondiales pour les fournisseurs](#)

[Rapport ESG](#)

Protéger l'environnement

Dans tout ce que nous faisons, nous nous efforçons d'être une force pour le bien qui crée de la valeur à long terme pour toutes nos parties prenantes. Cela implique entre autres d'innover et d'opérer d'une manière qui prend en compte et respecte notre personnel, les communautés dans lesquelles nous opérons, et la planète.

En d'autres termes, nous devons :

- nous tenir à des pratiques environnementales responsables dans nos opérations de fabrication, notre chaîne d'approvisionnement et le développement de produits;
- nous efforcer de réduire continuellement l'impact environnemental de nos activités commerciales en mettant en œuvre des plans visant à améliorer notre efficacité énergétique, à réduire les émissions de gaz à effet de serre et les déchets, à produire et à promouvoir des produits écologiques, et à protéger et conserver nos ressources naturelles;
- mettre en place des programmes pour nous assurer que les réglementations environnementales sont communiquées, comprises et suivies efficacement.

Réduire | Protéger | Conserver

Pour plus d'informations

[Protection de l'environnement, santé et sécurité \(Principe 1.4\)](#)

[Protection de l'environnement et conformité \(Politique 4.2\)](#)

[Politique climatique](#)

[Politique de l'eau](#)

[Rapport ESG](#)

Soutenir nos communautés

Nous aidons les communautés du monde entier à réduire les inégalités en améliorant l'accès à l'éducation, la durabilité environnementale et la sécurité des moyens de subsistance.

Grâce au bénévolat de nos employés et au soutien financier d'Avery Dennison et de la Fondation Avery Dennison, nous pouvons étendre nos efforts dans le monde entier et avoir un impact significatif sur nos communautés. Cependant, nous ne faisons pas de contributions politiques au nom de notre entreprise.

En plus des activités parrainées par Avery Dennison, nous encourageons la participation individuelle à des organismes civiques, caritatifs et philanthropiques, sous réserve que les employés :

- le fassent sur leur temps libre, avec leurs propres fonds, et se montrent transparents quant au fait qu'ils agissent à titre individuel et ne représentent pas Avery Dennison;
- n'utilisent pas les ressources d'Avery Dennison pour ces activités personnelles;
- ne fassent pas pression sur d'autres employés et ne les incitent pas à soutenir un candidat ou une cause en particulier, ou à faire une contribution personnelle à des œuvres de bienfaisance ou à des activités politiques.



Pour plus d'informations

[Politique sur les dons de bienfaisance \(Politique 6.7\)](#)

[Responsabilité sociale d'entreprise et rapport de la Fondation Avery Dennison](#)

Questions et réponses

Q : Il y a un professionnel de l'environnement, de la sécurité et de la santé où je travaille. Cela signifie-t-il que je n'ai pas besoin de me soucier de la protection de l'environnement?

R : La protection de l'environnement est la responsabilité de tout le monde. La durabilité est l'une de nos valeurs les plus importantes. Chacun de nous peut contribuer des idées, et en agissant de manière responsable, chacun de nous peut avoir un impact positif. Il faudra l'ensemble des contributions de tout le monde en termes d'engagement à vivre et à travailler de manière plus durable pour faire une différence positive pour notre avenir collectif.

Q : Je m'implique beaucoup dans un organisme de bienfaisance local qui me tient personnellement à cœur. J'aimerais faire une contribution au nom d'Avery Dennison avec de l'argent qu'il y a de disponible dans le budget de mon service. Puis-je faire ça?

R : Nous nous opposons à ce que les employés influencent de la sorte les décisions de financement pour soutenir des organismes avec lesquels eux ou leurs familles ont une affiliation personnelle. Par contre, ce que vous pouvez faire si vous croyez que l'organisme de bienfaisance répond aux critères du Programme de dons de bienfaisance est de soumettre pour approbation une demande de financement écrite au service de la responsabilité sociale d'entreprise. Vous ne pouvez pas faire de contribution au nom d'Avery Dennison sans l'autorisation appropriée.

Politiques de l'entreprise

Le Manuel des politiques d'entreprise peut être trouvé sur OurWorld. Si vous ne parvenez pas à accéder aux politiques à l'aide des liens, veuillez communiquer avec votre responsable, avec les Ressources humaines, ou avec votre partenaire juridique. Nous avons tous la responsabilité de passer en revue et de comprendre nos politiques, et lorsqu'on nous le demande, de compléter rapidement la Certification de conformité annuelle pour attester de notre respect de celles-ci.



Contacts clés

Responsable en charge de l'éthique et de la conformité

Diego Saul – Vice-président, responsable de l'éthique et de la conformité

+1-818-858-5334

diego.saul@averydennison.com

Conseillers en éthique régionaux

Votre conseiller en éthique régional est à votre disposition pour discuter ou vous donner des conseils relativement au Code ou à quelque question juridique que ce soit.

Chris Johnson – Vice-président et avocat général associé, Amériques

+1-440-534-4894

chris.johnson@averydennison.com

Caio Schuck – Directeur juridique régional, Amérique latine

+55-1938767797

caio.schuck@averydennison.com

Shraddha Malhotra – Conseillère juridique principale, Europe, Moyen-Orient, Afrique

+31625007815

shraddha.malhotra@eu.averydennison.com

Maggie My Li – Vice-présidente et avocate générale adjointe, Asie du Nord, Asie du Sud-Est, Océanie

+852-2820-4598

maggiemy.li@ap.averydennison.com

Mahasweta Ghosh – Conseillère juridique principale, APAC

+91-9972503288

mahasweta.ghosh@ap.averydennison.com



Ligne d'assistance en matière de conduite dans les affaires

La ligne d'assistance en matière de conduite dans les affaires est gérée par un fournisseur tiers et peut être utilisée pour soulever des préoccupations de manière confidentielle et anonyme.

Vous pouvez accéder à la ligne d'assistance en utilisant les numéros de téléphone sans frais indiqués sur les pages suivantes, en balayant le code QR, ou en vous rendant en ligne sur averydennison.com/guidelinereport.



PAYS	NUMÉROS SANS FRAIS
Argentine	0800-345-2408
Australie	1800943464
Bangladesh	880 9638-917718
Belgique	0800 13 337
Brésil	0800 762 0031
Bulgarie	0800 46 152
Canada	8338484163
Chili	800914078
Chine	4001200981
Colombie	01-800-5189760
Croatie	0800 988 958
République tchèque	800810256
Danemark	80831025
République dominicaine	1 829-946-5246
Égypte	0150 171 8331

PAYS	NUMÉROS SANS FRAIS
El Salvador (San Salvador)	8006437
Finlande	0800 418634
France	0800 90 40 67
Allemagne	0800 181 2706
Guatemala	23141384
Honduras	800-2791-9424
Hong Kong	800902153
Inde	022 5097 2950
Indonésie	021 50918399
Irlande	1800849254
Israël	1-809-465-319
Italie (y compris Saint-Marin et la Cité du Vatican)	800819532
Japon	0800-600-0159
Kenya	0800 222 271

PAYS	NUMÉROS SANS FRAIS	PAYS	NUMÉROS SANS FRAIS
République de Corée (Corée du Sud)	080-870-1689	Espagne	900751433
Luxembourg	80025108	Sri Lanka	072 010 3922
Malaisie	1800-81-0816	Suède	020 79 60 49
Île Maurice	8020490092	Suisse	0800 080 033
Mexique	8008801715	Taiwan	00801-49-1867
Maroc	0530-661065	Thaïlande	1800018166
Pays-Bas	0800 2500109	Turquie	80049240880105
Nouvelle-Zélande	0800 446 243	Émirats arabes unis	8000120259
Norvège	80062668	Royaume-Uni (comprend l'Angleterre, l'Écosse, l'Irlande du Nord, et le Pays de Galles)	0800 066 8924
Pakistan	00800 900 44489	États-Unis et Canada (y compris les îles Vierges américaines, Porto Rico, Guam)	(833) 856-8732
Philippines	02 8231 2191	Vietnam	024 4458 3324
Pologne	800005354		
Portugal	800815093		
Roumanie	0800 890 198		
Singapour	8004922776		
Afrique du Sud	080 001 0747		

Administration

Notre entreprise s'engage à administrer le Code, à mener des enquêtes et à prendre les mesures appropriées de manière respectueuse, confidentielle dans la mesure du possible, et équitable. L'administration du Code est assurée par notre responsable en charge de l'éthique et de la conformité, sous la supervision de notre directeur juridique et du comité de gouvernance de notre conseil d'administration (le « Conseil »). Le Code de conduite peut être modifié de temps à autre en fonction de l'évolution des lois et des réglementations, ainsi que des politiques de l'entreprise.

Le Code n'est pas un contrat de travail entre l'entreprise et quelque employé que ce soit. Aucun employé ne doit interpréter le Code comme un contrat à quelque fin que ce soit, y compris une promesse de maintien d'emploi.

Dérogations au Code

Le Conseil (ou son comité désigné) doit approuver toute dérogation à une disposition du Code, et l'entreprise divulguera publiquement ces dérogations comme l'exige la loi.



Des idées? Faites entendre votre voix!

Vous avez une idée qui pourrait rendre ce Code de conduite plus utile? Vous avez un conseil qui peut aider à prendre de meilleures décisions éthiques? Communiquez avec votre conseiller en éthique régional pour nous faire part de vos réflexions.

