



CODE DE CONDUITE D'ANSELL

Principes directeurs

La protection est au cœur de tout ce que nous faisons. Ansell n'est pas seulement synonyme de sécurité : nos produits et services sont jugés fiables partout dans le monde et permettent aux entreprises et aux travailleurs d'optimiser leurs performances.

NOTRE VISION, NOTRE MISSION

Guider le monde vers un avenir plus sécuritaire en gardant une longueur d'avance sur les risques liés à l'environnement de travail. Partout.



NOS VALEURS



Nous poursuivons nos objectifs avec **PASSION**

Nos clients peuvent compter sur notre **FIABILITÉ (RELIABLE)**

Nous agissons avec **INTÉGRITÉ (INTEGRITY)**

Nous tenons nos **PROMESSES (DELIVER)**

Nous sommes entourés d'équipes inclusives **ENGAGÉES (EMPOWERED)**

LETTRE DE LA DIRECTION

Chers collègues,

Depuis sa création en 1893, Ansell s'est imposé comme le leader du secteur de la sécurité en mettant ses solutions de protection avancée à la disposition de millions d'utilisateurs à travers le monde.

Nous sommes tous fiers du chemin parcouru et nous restons fidèles à notre mission visant à offrir des solutions novatrices assurant efficacement sécurité, bien-être et tranquillité d'esprit des clients et des travailleurs.

Partout dans le monde, Ansell est synonyme de sécurité, mais aussi d'intégrité.

Pour tenir ce rang, nous devons continuer à respecter les valeurs centrales sur la base desquelles Ansell a été construit. Dans le monde d'aujourd'hui en constante évolution, nous avons besoin de conserver nos valeurs, car elles constituent le point d'ancrage pérenne de notre culture.

Ce Code de conduite fournit des principes directeurs qui vous aideront à résoudre divers problèmes, le cas échéant. Notre Code s'applique universellement à l'ensemble du personnel d'Ansell, quel que soit le poste ou le niveau d'ancienneté. Toutefois, il n'aborde pas toutes les circonstances possibles et n'anticipe pas tous les problèmes imaginables. Par conséquent, il nous est demandé d'agir toujours dans l'« esprit » de notre Code et d'être cohérent avec les valeurs d'Ansell.

Vous êtes toujours encouragés à (et souvent tenus de) rechercher de l'aide chaque fois que vous avez des questions ou des préoccupations au sujet d'un comportement potentiellement répréhensible dont vous avez pu être témoins ou d'une conduite susceptible de contrevénir à notre Code.

Chez Ansell, nous exigeons l'excellence et attendons la performance, mais pas à tout prix. Le profit en affaires ou le succès, de quelque ampleur que ce soit, ne sera ni acceptable ni valable s'il s'obtient aux dépens de nos valeurs.

Veuillez lire attentivement le Code de conduite d'Ansell dans son intégralité. Ce document est disponible dans toutes les langues parlées sur les principaux sites d'Ansell et nous proposerons périodiquement des formations pour garantir la bonne compréhension de son contenu, des obligations légales et éthiques qui en découlent et des normes applicables.

À intervalles réguliers, vous serez invités à reconnaître formellement que vous avez lu le Code, que vous l'avez compris et que vous acceptez de le respecter.

En restant fidèles à ces principes fondamentaux, nous parviendrons à concrétiser notre projet et nous ferons en sorte qu'Ansell et les collectivités où nous sommes actifs deviennent des sources d'inspiration.

Cordialement,

La direction d'Ansell



Neil Salmon
Managing Director and
Chief Executive Officer



Brian Montgomery
Chief Financial Officer



Charlotte Doll
Chief Human Resources
Officer



Philippe Rommel
Chief Legal Officer



John Marsden
Chief Operations
& Supply Chain Officer



Deanna Johnston
Chief Information Officer



Sean P. Sweeney
Chief Commercial Officer,
Americas



Augusto M. Accorsi
Chief Commercial Officer,
EMEA/APAC



Rob Hughes
Chief Product &
Marketing Officer

TABLE DES MATIÈRES

01	Introduction à nos principes directeurs
01	Objet de notre Code
01	Portée de notre Code
02	Conformité à la législation locale
02	Obligations supplémentaires des responsables et des superviseurs
03	Demande de conseil et signalement de problèmes
03	Pas de représailles chez Ansell
04	Enquête sur les rapports
04	Conséquences des violations du Code
05	Nos responsabilités mutuelles
05	Respect sur notre lieu de travail
06	Hygiène et sécurité sur notre lieu de travail
06	Pratiques équitables en matière d'emploi
06	Vie privée des employés
07	Nos responsabilités envers nos clients et partenaires d'affaires
07	Sécurité des produits
08	Relations commerciales justes
09	Lois sur la concurrence
10	Marchés publics
11	Nos responsabilités envers nos actionnaires
11	Conflits d'intérêts
13	Biens de l'entreprise
13	Propriété intellectuelle et informations confidentielles
14	Confidentialité des données
14	Utilisation correcte des systèmes informatiques de la société
15	Comptabilité et enregistrements
17	Délit d'initié
18	Demande d'informations de la part des médias et des analystes
19	Nos responsabilités en tant que bonne entreprise citoyenne
19	Responsabilité sociale
19	Protection de l'environnement
19	Contributions politiques et dons de bienfaisance
20	Pots-de-vin, dessous-de-table et corruption
21	Contrôles commerciaux
23	Dérogation à notre Code



INTRODUCTION À NOS PRINCIPES DIRECTEURS

Objet de notre Code

Bienvenue au Code de conduite mondial d'Ansell : Nos principes directeurs, également dénommé (le « Code »). Notre Code sert de plateforme pour toutes les activités de notre entreprise. Il nous montre comment faire preuve de la plus haute intégrité lorsque nous commerçons avec nos différentes parties prenantes : employés, clients, fournisseurs, distributeurs, autres partenaires d'affaires, consultants, actionnaires, agences gouvernementales, professionnels de la santé, hôpitaux, utilisateurs finaux et collectivités locales. En respectant notre Code lors de l'interaction avec ces parties prenantes, nous contribuons au succès de notre entreprise et limitons les risques professionnels.

Notre Code sert également de guide aux principes éthiques et à la conduite des affaires chez Ansell. Il expose les comportements qu'on attend de nous, il nous aide à prendre des décisions éthiques et nous montre comment identifier une mauvaise conduite potentielle. De plus, il précise vers qui nous tourner lorsque nous avons des questions ou lorsque nous voulons faire un rapport.

Portée de notre Code

Notre Code s'applique à chacun de nous — y compris aux employés, responsables et directeurs — dans le cadre de toutes nos activités professionnelles, où que nous nous trouvions. De plus, nous attendons de nos consultants, fournisseurs, distributeurs et autres partenaires d'affaires qu'ils respectent ces principes lorsqu'ils travaillent pour le compte d'Ansell ou dans les locaux d'Ansell.

Ce code est cohérent avec les politiques de l'entreprise Ansell et s'y réfèrent. Celles-ci peuvent être consultées sur notre site intranet. Ces politiques peuvent fournir plus de détails que ceux fournis par notre Code.



Conformité à la législation locale

Du fait de la portée mondiale d'Ansell, il est important que nous connaissons et suivions toutes les exigences légales et réglementaires locales. Nous devons également respecter les normes fixées dans notre Code et nos politiques d'entreprise. Dans certains cas, cela peut même nécessiter que nous agissions selon un standard dépassant les exigences légales en vigueur dans le pays où nous opérons.

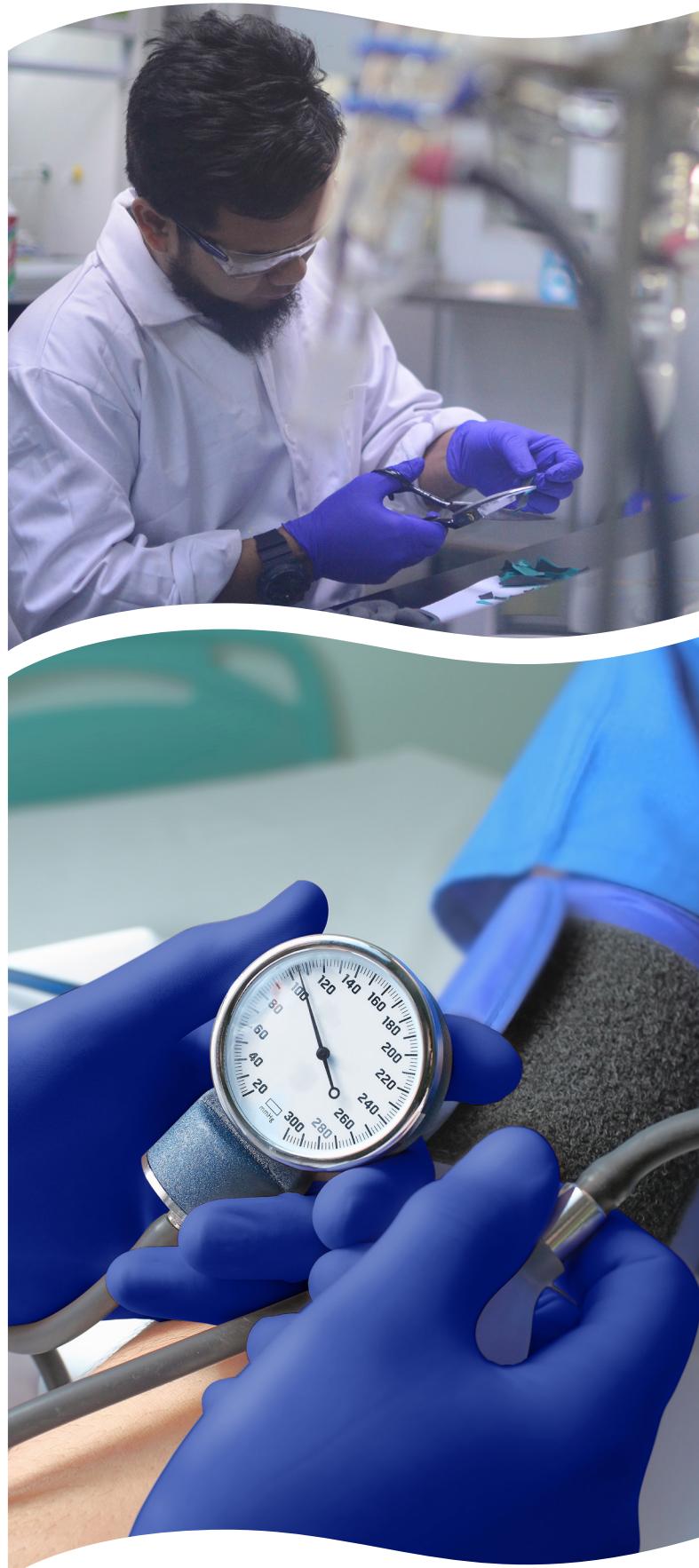
Les lois et réglementations sont complexes et sujettes à changement, et elles varient souvent grandement d'un endroit à un autre. Si vous n'êtes pas certains qu'une décision ou une action dans une affaire est légitime ou appropriée, vous devez demander conseil en suivant les étapes décrites dans la partie de notre Code intitulée « Demande de conseil et signalement de problèmes ».

Obligations supplémentaires des responsables et des superviseurs

Les responsables et les superviseurs du personnel chez Ansell ont des responsabilités supplémentaires qui vont bien au-delà de celles que nous partageons tous. Si vous chapeautez d'autres personnes, vous devez montrer l'exemple et servir de modèle éthique. Cela signifie que vous devez bien connaître notre Code de manière à pouvoir communiquer efficacement ses lignes de conduite aux personnes sous vos ordres. De plus, vous avez l'obligation de créer un environnement de travail positif dans lequel les employés se sentent à l'aise pour vous exposer leurs questions ou leurs inquiétudes.

Vous ne devez jamais ignorer un comportement contraire à l'éthique ou une mauvaise conduite, même si cela sort de votre champ de responsabilité ou d'expertise. Si quelqu'un vous fait part de son inquiétude, vous avez le devoir de résoudre le problème de manière adéquate, auquel cas vous pouvez être tenus de contacter le département des Ressources Humaines, le responsable de la conformité, le service juridique ou d'autres ressources compétentes au sein de la société (voir la partie « Demande de conseil et signalement de problèmes »). Vous ne devez jamais exercer de représailles (ou autoriser un tiers à exercer des représailles) à l'encontre d'une personne qui fait preuve de bonne foi en vous rapportant une préoccupation à propos d'une mauvaise conduite avérée ou présumée. Les responsables et les superviseurs qui agissent de la sorte ou qui autorisent de telles représailles feront l'objet d'une mesure disciplinaire, en adéquation avec la législation locale.

En tant que gestionnaire, vous devez également vous assurer que les personnes sous votre responsabilité ont achevé la formation exigée concernant notre Code et les politiques applicables d'Anséll.



DEMANDE DE CONSEIL ET SIGNALLEMENT DE PROBLÈMES

Parfois, vous pouvez vous trouver face à un dilemme éthique sans savoir quelle est la bonne conduite à adopter. Si vous avez des questions ou des doutes quant à l'adéquation d'une action au regard de notre Code ou des politiques d'Ansell, vous aurez besoin de demander conseil.

Vous avez également le devoir envers Ansell et vos collègues de travail de rapporter des violations connues ou présumées de notre Code, des politiques d'Ansell ou des lois et réglementations en vigueur. Ce faisant, vous gardez la réputation et l'intégrité d'Ansell et de tous ceux qui travaillent pour notre entreprise.

Que vous ayez besoin de demander conseil ou de signaler un problème, vous êtes encouragés à contacter d'abord votre responsable pour obtenir son aide. Si vous n'êtes pas à l'aise dans cette démarche, vous êtes également encouragés à contacter :

- Le département des Ressources Humaines
- Le responsable de la conformité (par e-mail à l'adresse complianceofficer@ansell.com)
- Le service juridique
- La ligne d'assistance en matière de conformité
- Par téléphone : pour connaître les numéros spécifiques des pays, consultez l'affiche sur la ligne d'assistance dédiée aux questions de conformité d'Ansell dans vos locaux ou rendez-vous sur le site <http://www.ansell.com/hotline>
- En ligne : <http://ansell.ethicspoint.com/>
- Notre ligne d'assistance en matière de conformité est gérée par un service indépendant qui transmettra un rapport concernant votre appel au responsable de la conformité chez Ansell. **Le système de signalement est conçu de façon que la personne faisant l'objet du rapport ne soit jamais le destinataire de ce dernier.** La ligne d'assistance est disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Bien que vous puissiez faire un signalement à notre ligne d'assistance en matière de conformité de manière anonyme dans les cas où la législation locale l'autorise, vous êtes encouragés à fournir votre identité, car vous nous aiderez ainsi à mener l'enquête sur le problème. Consultez l'affiche sur la ligne d'assistance dédiée aux questions de conformité qui se trouve dans vos locaux pour plus d'informations.



Pas de représailles chez Ansell

Ansell vous protégera des représailles en cas de signalement de bonne foi concernant un problème ou de participation à une enquête sur un rapport. Faire un signalement de « bonne foi » signifie que vous fournissez toutes les informations dont vous disposez et que vous présentez les faits honnêtement, sans vous soucier du fait que le rapport sera avéré ou non.

Tout employé qui tente d'exercer des représailles à l'encontre d'un collègue (ou a connaissance de telles représailles et ne le signale pas comme il convient) fera l'objet d'une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement dans le respect de la législation locale. Si vous pensez avoir été victimes ou témoins d'un acte de représailles, vous devez le signaler rapidement.



Enquête sur les rapports



Tous les rapports seront examinés promptement et de manière approfondie, sous la supervision du responsable de la conformité. Ansell traitera toutes les informations que vous fournissez comme confidentielles dans la mesure maximale possible sans risquer de compromettre la résolution adéquate du problème et le respect de la législation locale. Lorsque la législation locale l'exige, toute personne accusée d'un comportement répréhensible aura un droit d'accès aux informations rapportées à son égard, ainsi qu'un droit de rectification.

Si on vous le demande, vous devrez coopérer à l'enquête sur une violation rapportée.

Conséquences des violations du Code



Les violations de notre Code, des politiques d'Ansell et des réglementations et lois en vigueur sont prises très au sérieux, car elles peuvent avoir des conséquences non seulement pour les personnes en question, mais également pour Ansell. Au niveau individuel, cela peut mener à une mesure disciplinaire, pouvant aller jusqu'à la terminaison d'emploi en fonction de la législation locale. Les violations par un individu peuvent également exposer Ansell ou ses responsables à une responsabilité civile et/ou pénale.



NOS RESPONSABILITÉS MUTUELLES



Respect sur notre lieu de travail



Une grande partie de notre succès commercial repose sur la valeur que nous accordons à l'inclusivité et à la création d'un sentiment d'appartenance pour tous. Nous croyons que de maintenir une main-d'œuvre qui favorise l'inclusion, l'ouverture et la tolérance contribue à créer un environnement de travail où les talents et les forces de chacun sont accueillis, valorisés et respectés.

Afin de préserver un environnement de travail dynamique, nous devons nous assurer qu'il est exempt de tout acte de discrimination illégal. Cela signifie que toutes nos décisions en matière d'emploi sont prises sur la base du mérite et dans le strict respect des lois en vigueur. Nous veillons à ce que des facteurs tels que la race, le genre, la classe sociale, l'âge, la religion, l'orientation sexuelle ou toute autre caractéristique non liée au rendement au travail n'influencent pas nos décisions.

Nous devons également nous assurer que notre équipe ne fait pas l'objet de harcèlement. Le « harcèlement » consiste de manière générale en tout acte importun à l'égard d'une autre personne ayant pour but ou effet de créer autour d'elle un environnement de travail intimidant, hostile ou agressif. Le harcèlement sexuel désigne notamment les avances sexuelles importunes, les attouchements non désirés, les remarques suggestives ou obscènes, les demandes de faveurs sexuelles et l'exhibition de contenu indécent. Ansell ne tolérera aucune forme de harcèlement ou d'intimidation.

Vous devez signaler promptement tout problème de harcèlement, d'intimidation ou de discrimination. Ansell tiendra compte de tout rapport et mettra en œuvre une action corrective appropriée. Vous ne ferez pas l'objet de mesures de représailles pour avoir fait un rapport de bonne foi.

Hygiène et sécurité sur notre lieu de travail



Hygiène et sécurité du lieu de travail

En notre qualité de leader mondial de la sécurité au travail, il est absolument capital que nous travaillions ensemble pour assurer la sécurité et l'hygiène de nos propres lieux de travail. L'approche d'Ansell est régie par la Charte de sécurité en cinq points et par un cadre en matière de santé, sécurité et environnement (SSE) comportant des normes mondiales obligatoires pour les tâches à haut risque, ainsi que des procédures opérationnelles essentielles, qui s'appliquent à tous nos collaborateurs, sous-traitants et visiteurs. Ces politiques et procédures nous permettent de nous protéger les uns les autres et de fournir à nos clients des produits sécuritaires et de qualité. En vertu de notre devoir d'opérer de la manière la plus sûre possible, nous respectons toutes les lois et réglementations relatives à l'hygiène et à la sécurité applicables à notre industrie. Nous suivons toutes les instructions et procédures de sécurité mises en place chez Ansell et nous signalons toute violation à la fois en interne (auprès du CHSCT local) et aux autorités locales compétentes, le cas échéant. Si vous avez connaissance de situations ou conditions dangereuses ou si vous avez des présomptions à ce sujet, alertez immédiatement votre responsable. Si vous pensez qu'un incident en rapport avec l'environnement, la santé ou la sécurité n'a pas été signalé comme il convient, contactez le responsable de la conformité.

Drogues et alcool

Afin d'assurer la sécurité sur le lieu de travail, nous ne devons pas être sous influence d'alcool ou de drogues, ni faire un usage inappropriate de médicaments, au cours de l'exercice de notre activité. En application des exigences de la législation locale et de nos politiques, la possession, l'usage, la vente, l'offre ou la distribution de drogues illicites ou d'une autre substance contrôlée dans les locaux d'Ansell ou dans le cadre des activités d'Ansell est interdit. Seule la consommation modérée d'alcool est tolérée lors des dîners d'affaires ou d'événements organisés par Ansell dans le respect des politiques d'entreprise en vigueur. Toute violation de cette règle peut provoquer des situations d'insécurité et sera considérée comme une faute grave.

Violence et armes

Notre volonté de sécurité sur le lieu de travail implique de proscrire tout acte ou toute menace de violence chez Ansell. Nous ne devons pas posséder d'armes dans les locaux d'Ansell. Dans des circonstances extraordinaires et dans le cadre autorisé par la loi, la présence sur site de gardes armés, employés par des cabinets de sécurité réputés et agréés, peut être approuvée par le responsable du site et le PDG d'Ansell pour assurer la sécurité du personnel et du public. Si vous observez, êtes témoins ou êtes exposés d'une quelconque façon à toute situation violente ou potentiellement violente, vous devez immédiatement le signaler à votre responsable, au département des Ressources Humaines ou aux autorités locales.

Pratiques équitables en matière d'emploi



Ansell s'est engagé à traiter ses employés avec dignité et respect. Cela veut dire, notamment, que nous devons faire preuve d'impartialité les uns envers les autres et nous soumettre à toutes les lois régissant les conditions d'embauche et de travail. Ansell ne tolérera jamais le travail des enfants, ni le travail forcé ou involontaire d'aucune sorte, quelles que soient les circonstances.

Nous exigeons de nos fournisseurs de matériaux et de nos fabricants étrangers qu'ils respectent des pratiques d'embauche similaires. Pour plus d'informations, consultez également la partie de notre Code intitulée « Nos responsabilités en tant que bonne entreprise citoyenne, Responsabilité sociale ».



Vie privée des employés

Nous devons tous respecter la vie privée de chacun en protégeant les données personnelles de nos collègues de travail. Ceux d'entre nous ayant accès à ces données doivent faire en sorte qu'elles soient recueillies, conservées et utilisées dans le respect des lois en vigueur dans les pays où nous opérons. Si les responsabilités de votre fonction impliquent la collecte, la sauvegarde, la modification, le transfert, le blocage, la suppression ou l'utilisation des données personnelles des employés, vous avez le devoir de connaître et de vous conformer aux lois de protection des données et de la vie privée qui s'appliquent à votre travail et à la structure Ansell dans son ensemble.



NOS RESPONSABILITÉS ENVERS NOS CLIENTS ET PARTENAIRES D'AFFAIRES



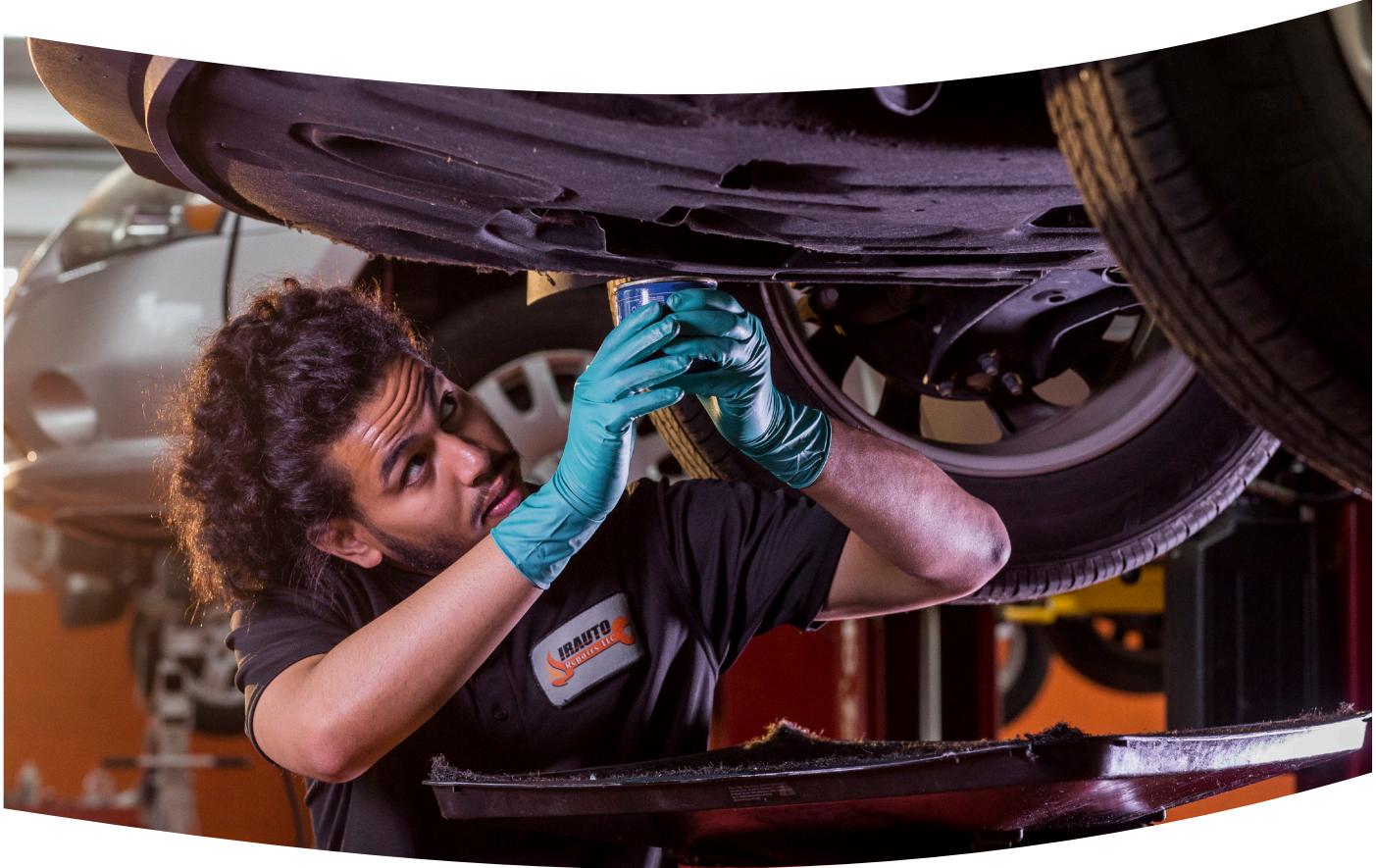
Sécurité des produits



L'un des principaux objectifs d'Ansell vise à garantir que les produits que nous mettons au point, fabriquons et vendons sont sûrs, efficaces et fiables. Dans cette optique, nous devons respecter toutes les normes et les prescriptions associées au développement, à la fabrication, à la vente et à la distribution des produits Ansell. Si vous avez besoin de plus amples informations au sujet des normes et des prescriptions concernant votre travail, demandez conseil auprès des équipes Qualité et/ou Affaires réglementaires ou auprès du service juridique. Nous exigeons aussi que nos fournisseurs garantissent la sécurité et la performance des services et des produits qu'ils nous fournissent.

Si vous recevez ou si vous êtes personnellement informés d'une réclamation ou du vice d'un produit, vous devez immédiatement réagir en accord avec les procédures d'Ansell. Vous devez signaler tout problème susceptible d'affecter ou de compromettre l'intégrité, la performance ou l'efficacité d'un produit Ansell aussitôt que vous en avez connaissance. Ansell examine sérieusement toutes les réclamations sur les produits et les notifications de rappel, et y répondra rapidement et minutieusement.

Si vous avez des questions ou des doutes au sujet de la sécurité des produits, vous devez vous renseigner auprès de votre responsable, des équipes Qualité et/ou Affaires réglementaires ou du service juridique.



Relations commerciales justes



Notre avantage concurrentiel doit reposer rigoureusement sur la qualité de nos produits, sur la solidité de nos marques et sur nos services à valeur ajoutée. Il ne doit jamais être le résultat de pratiques commerciales déloyales. Par ailleurs, nous devons toujours agir avec honnêteté et intégrité lorsque nous conduisons des affaires au nom d'Ansell.

Relations commerciales justes avec les clients

Nous devons veiller à ne pas dénaturer la qualité, les caractéristiques ou la disponibilité de nos produits. Nous nous interdisons également de rechercher ou de conserver des réductions, ristournes ou autres paiements injustifiés ou illicites concernant des produits remboursés au titre de programmes gouvernementaux. Consultez le document *Healthcare Interactions : Global Handbook and Reference Guide* de la société pour connaître les politiques et exigences spécifiques applicables à nos activités dans le domaine de la santé. Enfin, nous ne devons pas faire de fausses déclarations sur les produits de nos concurrents.

Relations commerciales justes avec les fournisseurs

Pour choisir nos fournisseurs, nous n'appliquons que des critères professionnels et légitimes, dans le respect des politiques d'achat d'Ansell. Ainsi, Ansell sélectionnera uniquement des fournisseurs ayant démontré leur intégrité. En outre, nous ne saurions tirer un avantage déloyal de nos fournisseurs par une utilisation abusive d'informations confidentielles, la présentation erronée de faits ou par le biais de toute autre transaction ou pratique déloyale.

Nous permettons aux fournisseurs de se livrer une concurrence loyale basée sur la qualité de leurs produits et services. Nous ne nous laisserons en aucun cas influencer par des cadeaux ou autres faveurs offerts par nos fournisseurs ou de potentiels prospects. (Voir la partie intitulée *Conflits d'intérêts* plus loin).

Si vous avez des questions sur les pratiques équitables ou si vous souhaitez plus d'éclaircissements sur certaines activités commerciales, vous devez consulter le service juridique.

Corruption commerciale

Nous nous interdisons de chercher à obtenir des avantages concurrentiels injustes par le biais de la corruption. Ansell ne tolérera aucune forme de « corruption commerciale ». Ce type de corruption se produit quand une société (ou son représentant) fournit un pot-de-vin, un dessous-de-table ou un paiement injustifié à une autre société (ou à son représentant) afin d'obtenir ou de conserver une affaire, ou de s'assurer d'autres réductions exceptionnelles. Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter la partie de notre Code intitulée « Pots-de-vin, dessous-de-table et corruption ».

Informations sur les concurrents

Dans le cadre de notre travail, nous pouvons être amenés à rassembler des informations concernant nos concurrents. Bien que cela soit une pratique professionnelle parfaitement légitime, nous devons recueillir ces informations de manière honnête, éthique et légale. Faites attention si vous rencontrez des informations qui n'ont visiblement pas été rendues publiques sur la concurrence. Signalez de telles informations au service juridique avant d'en faire usage ou de les diffuser. En outre, vous ne devez en aucun cas maquiller votre identité ou vos intentions afin d'avoir accès à des informations sur un concurrent.



Lois sur la concurrence



Les lois sur la concurrence (ou « antitrust ») ont pour but de prévenir toute activité commerciale qui impose des restrictions sur le libre-échange et qui limite le jeu de la concurrence. Bien que ces lois varient d'un pays à l'autre, elles cherchent généralement à s'assurer que les entreprises se fassent concurrence de manière à promouvoir la qualité, ainsi que l'offre de produits innovants et de services à un prix compétitif. Pour exercer une concurrence éthique et légale, nous devons connaître et respecter à la lettre toutes les lois sur la concurrence en vigueur dans les pays où nous opérons.

Bien que les lois sur la concurrence soient complexes, elles interdisent généralement la conclusion avec les concurrents d'accords formels et informels qui pourraient restreindre le commerce, par exemple :

- Fixation des prix ou d'autres conditions économiques de vente
- Attribution ou limitation des clients, territoires géographiques, produits ou services
- Refus de faire des affaires avec un client ou fournisseur (ou « boycott »)
- Limitation du volume de production ou des activités de recherche et développement

- Interdiction de certains types de vente ou de marketing des biens ou services
- Restriction ou standardisation des caractéristiques des produits ou services

Les lois sur la concurrence peuvent également interdire la conclusion avec les fournisseurs, distributeurs ou clients d'accords formels ou informels susceptibles de restreindre la concurrence. Parmi ces accords figurent la vente liée des produits, la fixation des prix de revente ou le refus de vendre à des clients particuliers ou d'acheter à des fournisseurs particuliers.

Ansell doit même éviter tout semblant d'entente ou d'accord susceptible de violer les lois sur la concurrence. Exercez une attention particulière lorsque vous assistez à des salons, à des réunions d'associations professionnelles ou d'organismes de normalisation, ou à toute autre réunion à laquelle les responsables concurrents peuvent être présents. Si un concurrent essaie d'évoquer l'un de ces sujets avec vous, arrêtez la discussion immédiatement. Vous devez ensuite signaler rapidement l'incident au responsable de la conformité ou au service juridique.

Veuillez noter que la violation de ces lois peut avoir de graves conséquences à la fois pour les employés personnellement impliqués et pour Ansell. Si vous avez des questions supplémentaires, vous devez demander conseil auprès du service juridique.



Marchés publics



Dans le cadre d'une relation commerciale avec des clients du secteur public, il est fondamental qu'Ansell respecte les lois, réglementations et procédures en vigueur dans les contrats de travail gouvernementaux. Ces règles sont souvent beaucoup plus strictes et plus complexes que celles qui régissent les contrats commerciaux privés.

Consultez la partie intitulée « Appels d'offres du secteur public » ci-après pour connaître les exigences spécifiques éventuellement applicables à la participation d'Ansell à un appel d'offres du secteur public.

De nombreuses lois nous empêchent d'embaucher, même en tant que consultants, des employés actuels ou anciens du secteur public et peuvent rendre difficile la discussion avec

ces personnes sur les futures conditions d'emploi. Vous devez donc obtenir l'autorisation écrite du service juridique avant d'aborder la possibilité de recrutement d'un fonctionnaire en poste, voire avant de recruter ou de conserver en poste toute personne ayant quitté le secteur public au cours des deux dernières années.

Si vous travaillez sur un projet ou une offre commerciale impliquant un organisme ou une agence gouvernemental(e), il est de votre responsabilité de connaître et de respecter les dispositions vous concernant. Parlez à votre responsable ou à votre superviseur, ou consultez le service juridique si vous avez des questions ou des doutes à ce sujet.

NOS RESPONSABILITÉS ENVERS NOS ACTIONNAIRES



Conflits d'intérêts



Nous devons tous prendre des décisions professionnelles objectives et loyales pour le compte d'Ansell. À cette fin, nous devons gérer comme il convient tous les conflits d'intérêts réels ou potentiels. Un « conflit d'intérêts » est une situation dans laquelle nos intérêts personnels interfèrent ou paraissent interférer avec les intérêts d'Ansell dans son ensemble. Nous devons activement éviter les situations où nos intérêts personnels rendent difficile l'accomplissement objectif de notre travail au nom d'Ansell.

Si vous savez que vous êtes impliqués dans une situation de possible conflit d'intérêts ou si vous avez des présomptions à ce sujet, vous devez immédiatement divulguer la situation à votre superviseur ou au département des Ressources Humaines. Le simple fait d'être impliqué dans une situation de conflit d'intérêts ne constitue pas en soi une violation de notre Code. Cependant, ne pas en parler ou retarder la divulgation est une violation.

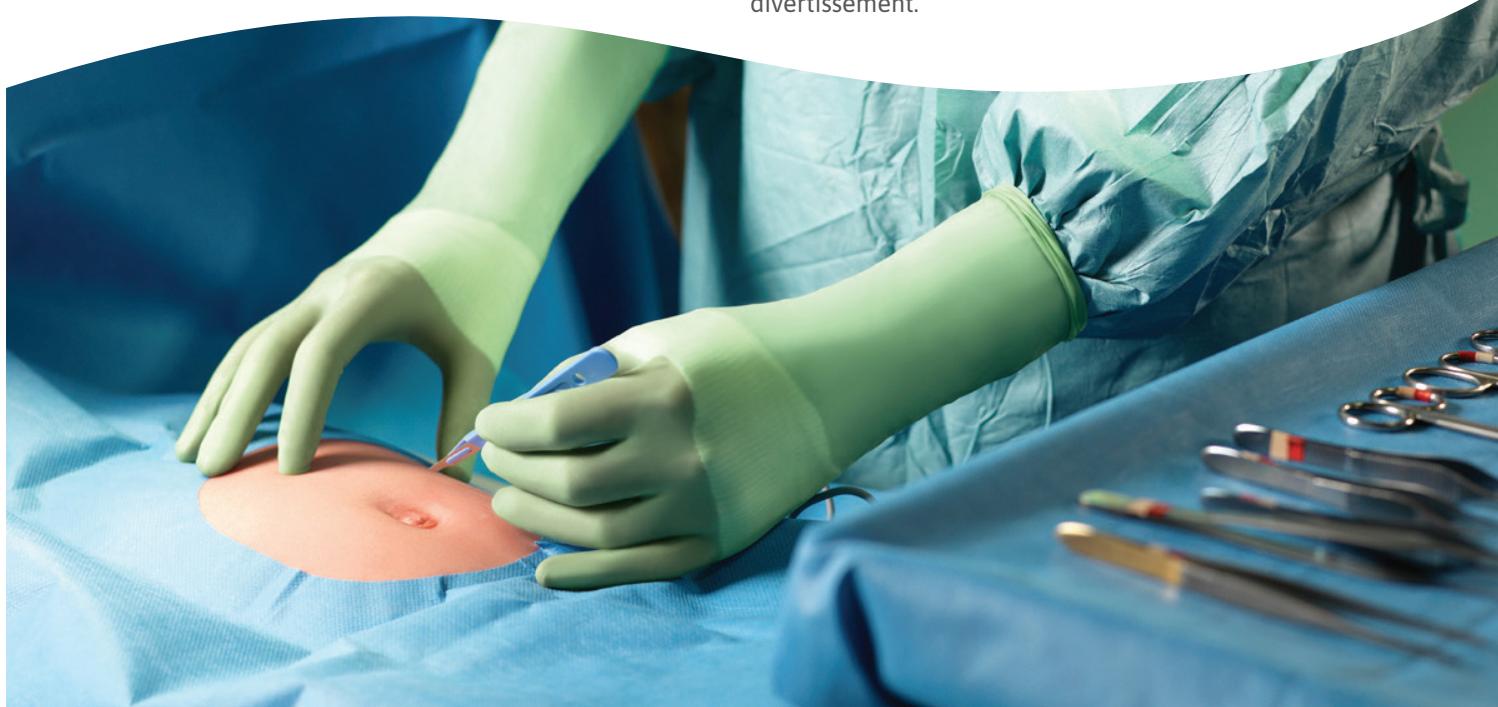
Les conflits d'intérêts peuvent survenir de différentes manières. Voici certaines situations courantes de conflit d'intérêts :

Don et acceptation de cadeaux et de distractions

L'échange de civilités d'affaires est souvent un aspect coutumier participant au développement de bonnes relations de travail avec nos clients, fournisseurs et autres partenaires d'affaires. Cependant, nous devons exercer notre

attention lorsque nous prenons part à de telles activités. Le fait de donner et de recevoir des cadeaux et des activités d'affaires de divertissements peut facilement conduire à des situations de conflit d'intérêts. De plus, ces activités peuvent donner lieu à des accusations de corruption si elles ne sont pas menées correctement. Si vous avez des doutes concernant un cadeau ou une distraction, qu'il s'agisse de l'offrir ou de l'accepter, vous devez consulter votre superviseur ou le service juridique. Pour éviter tout semblant de civilités d'affaires incorrectes, respectez les directives suivantes :

- Vous pouvez offrir ou accepter des cadeaux de faible valeur, mais vous devez consulter votre superviseur ou le service juridique au préalable.
- N'offrez pas et n'acceptez pas de cadeaux sous la forme d'argent liquide, d'équivalent d'argent liquide (carte cadeau, par exemple) ou de valeur mobilière, ou tout cadeau qui est estimé à plus de 100 USD (ou équivalent en devise locale).
- Le fait d'offrir ou d'accepter des activités d'affaires de divertissements est acceptable, tant que cela intervient en relation avec une occasion commerciale et s'accompagne de discussions d'affaires légitimes. Vous devez signaler toute offre d'activités d'affaires de divertissement (à l'avance, si c'est possible) à votre responsable pour vous assurer de la nature raisonnable de l'offre.
- Ne sollicitez pas de cadeau ou d'activité d'affaires de divertissement.



- La législation de nombreux pays interdit complètement les cadeaux et les activités d'affaires de divertissement à l'égard des professionnels de la santé ou impose des restrictions plus strictes que les directives ci-dessus. Avant d'offrir un cadeau, une activité d'affaires de divertissement ou une courtoisie d'affaires à un professionnel de la santé, consultez le document d'Ansell intitulé *Healthcare Professional Interactions : Global Handbook and Reference Guide*.

Si l'on vous offre une civilité d'affaires qui ne correspond pas à ces directives, vous devez refuser poliment et invoquer notre politique d'entreprise. Si vous n'êtes pas sûrs qu'une civilité d'affaires est conforme au présent Code, vous devez le signaler à votre responsable ou au service juridique.

Opportunités d'entreprise

Dans le cadre de votre fonction au sein d'Ansell, vous pourriez apprendre l'existence d'une opportunité d'affaires susceptible de vous intéresser personnellement. Vous ne pouvez pas saisir cette opportunité pour votre compte personnel (ni pour le compte d'autrui) sans vous être au préalable assuré de ce qu'Ansell, bien qu'ayant eu la possibilité d'en profiter, a refusé de faire. Vous ne pouvez jamais prendre directement ou indirectement part à une activité qui entre en concurrence avec Ansell.

Emploi à l'extérieur

Pour garantir que vous agissez dans le meilleur intérêt d'Ansell, vous ne devez avoir aucune forme d'emploi à l'extérieur qui entrave votre capacité à faire votre travail chez Ansell, qui est exercé pour le compte d'une entreprise concurrente d'Ansell ou qui pourrait impliquer notre parrainage ou notre soutien. Vous devez également veiller à ne pas accepter toute forme d'emploi à l'extérieur qui pourrait affecter la réputation d'Ansell. Toutes les activités de travail extérieur nécessitent l'approbation préalablement écrite de votre responsable.

Assurez-vous de ne jamais utiliser les biens ou le temps de l'entreprise pour votre travail à l'extérieur.

Intérêts financiers

Vous devez signaler à votre responsable ou au responsable de la conformité tout intérêt financier direct ou indirect que vous et les membres de votre famille êtes susceptibles de détenir chez un client, fournisseur, autre partenaire d'affaires ou concurrent d'Ansell. Dans la mesure du possible, ledit intérêt doit être signalé à l'avance. Un « membre de la famille » inclut votre conjoint, partenaire ou tout autre membre de votre famille proche. La seule exception est l'investissement dans des actions commerciales publiques qui ne dépassent pas un pour cent des actions totales en circulation de la société.

Relations sur le lieu de travail

Une relation de nature amoureuse ou sexuelle avec un(e) collègue peut souvent donner lieu à des conflits d'intérêts, au même titre que l'emploi de plusieurs membres de la même famille. Si Ansell n'interdit pas les relations de ce type sur le lieu de travail, nous demandons en général, conformément à la législation locale en vigueur, que le département des Ressources Humaines en soit informé, et nous n'autorisons pas ce type de relations entre les responsables et leurs subordonnés ou dans d'autres circonstances où l'une des parties pourrait exercer sur l'autre une influence managériale significative. En cas de relation familiale ou amoureuse avec un(e) collègue, consultez le département des Ressources Humaines pour garantir la gestion appropriée de tout éventuel conflit d'intérêts en découlant.





Biens de l'entreprise



Les biens de notre société ont été acquis grâce au dur travail et au dévouement de beaucoup d'employés d'Ansell au fil des années. Nous avons le devoir envers notre entreprise, nos actionnaires et nos collègues de protéger ces biens assidûment comme si nous en étions propriétaires.

Nous sommes tenus d'utiliser avec précaution les biens d'Ansell et de les protéger des vols, dommages et pertes (y compris au moyen de procédures appropriées de remboursement des frais). Cela inclut les installations, l'équipement, les véhicules, les fonds, la propriété intellectuelle, les réseaux et les systèmes informatiques d'Ansell. Toute utilisation personnelle des biens de l'entreprise doit être en conformité avec les politiques d'Ansell.

Propriété intellectuelle et informations confidentielles



La propriété intellectuelle (PI) d'Ansell fait partie des actifs les plus précieux de l'entreprise. Elle joue un rôle important, car elle permet à Ansell : (1) de renforcer la sensibilité à la marque et la fidélité des clients ; (2) de faire valoir et de protéger les intérêts juridiques attachés aux produits et services que nous vendons, ainsi qu'à la technologie et au savoir-faire que nous employons pour les produire ; (3) de s'octroyer un avantage concurrentiel ; (4) de stimuler l'innovation ; (5) de construire sa réputation de leader technologique ; et (6) de pénétrer de nouveaux marchés et de développer ses parts de marché. Sans la protection offerte par les droits de propriété intellectuelle, les concurrents d'Ansell seraient très vite en mesure de copier nos produits à succès.

Ansell a recours à diverses formes de protection de la propriété intellectuelle, y compris aux droits d'auteur, brevets, marques commerciales, designs de produit et de conditionnement, noms de marque et logos, travaux de recherche et développement, et secrets commerciaux. Sous réserve de la législation en vigueur et de tout accord conclu entre vous et la société, vous cédez à Ansell l'ensemble de vos droits afférant à ladite propriété intellectuelle, indépendamment du lieu ou de l'endroit où vous la créez, que ce soit au travail ou en dehors des heures de bureau. Vous êtes tenus de divulguer ladite propriété intellectuelle à Ansell conformément à nos politiques et procédures d'entreprise.

Les employés doivent prendre des précautions et respecter les politiques applicables en toutes circonstances afin de protéger la propriété intellectuelle et les informations commerciales confidentielles d'Ansell. Ces informations confidentielles concernent notamment les résultats financiers non publiés, les prix, les activités de développement et les acquisitions ou désinvestissements potentiels. Il convient de conserver les informations confidentielles de manière sécurisée, dans le respect des politiques d'Ansell, afin de prévenir tout accès non autorisé. Les employés doivent éviter de discuter d'informations confidentielles dans les lieux publics et faire part de tout risque d'usage abusif ou de vol par un tiers. Avant la divulgation d'informations confidentielles à des tiers ou le partage d'actifs de la société, les employés doivent demander l'autorisation appropriée et s'assurer que les dispositions contractuelles requises sont en place. Pour protéger les marques déposées et commerciales d'Ansell, les employés doivent respecter les usages préconisés par le service juridique.

En plus de protéger la propriété intellectuelle et les informations confidentielles d'Ansell, il est primordial que nous respections la propriété intellectuelle et les informations confidentielles appartenant à autrui avec la même diligence que s'il s'agissait des nôtres, en conformité avec les dispositions de tout accord en vigueur. Le vol, l'usage abusif ou l'appropriation illicite de la propriété intellectuelle d'un tiers peut vous exposer, ainsi qu'à Ansell, à des poursuites et réparations civiles et à une responsabilité pénale. Si vous avez des questions à propos de l'usage de la propriété intellectuelle et des informations confidentielles d'Ansell ou d'un tiers, vous devez consulter le service juridique.

Confidentialité des données



Ansell respecte et protège les données personnelles de ses employés, de ses clients et d'autres tiers avec lesquels nous faisons affaire, et nous nous engageons à agir de manière responsable en ce qui concerne la collecte, la sauvegarde, l'utilisation, le transfert et la suppression de ces données personnelles.

Nous devons veiller à :

- recueillir uniquement des données personnelles dans un but commercial ou juridique légitime, protéger les données personnelles qui nous sont confiées et les utiliser aux fins pour lesquelles elles ont été recueillies ;
- limiter l'accès aux données personnelles aux seules personnes autorisées ;
- prendre les mesures qui s'imposent pour prévenir la divulgation non autorisée des données personnelles et réagir immédiatement pour remédier à toute violation de la confidentialité des données.

Si vous n'êtes pas sûrs de faire usage des données personnelles conformément à nos politiques d'entreprise, contactez le service juridique.

Réseaux sociaux



Les employés doivent se conformer à toutes les politiques d'Ansell lors de l'utilisation des réseaux sociaux. Nos politiques s'appliquent à l'ensemble des communications liées aux responsabilités professionnelles, mais également aux communications personnelles susceptibles d'avoir des répercussions sur l'entreprise. Dans le cadre de leurs activités personnelles sur les réseaux sociaux, les employés doivent être respectueux et avoir conscience que leur activité peut influer sur la perception extérieure d'Ansell. Gardez en mémoire qu'internet est un espace public.

Les employés doivent veiller à inclure une déclaration appropriée lors de discussions concernant Ansell ou nos produits. Les autorisations doivent être obtenues, de même que les permissions à l'égard du droit à l'image lorsque la publication inclut des images ou vidéos sur lesquelles apparaissent d'autres personnes (voir la partie « Propriété intellectuelle et informations confidentielles » plus haut).

L'intégralité de notre politique relative aux réseaux sociaux est disponible sur l'intranet de l'entreprise.

Utilisation correcte des systèmes informatiques de la société



Il nous incombe à tous d'utiliser les systèmes informatiques de notre société à des fins commerciales éthiques. Bien que l'utilisation personnelle occasionnelle de ces systèmes soit permise, il convient de savoir qu'Ansell se réserve le droit de surveiller notre utilisation de tout élément que nous créons, stockons, envoyons ou recevons à partir des systèmes informatiques d'Ansell, dans le respect de la législation locale et de nos politiques d'entreprise. Cela concerne toutes les données et communications transmises, reçues ou contenues dans les comptes de messagerie électronique d'Ansell, ainsi que tous les documents électroniques conservés sur les ordinateurs, ordinateurs portables, appareils mobiles et réseaux de la société.

Nous ne pouvons jamais utiliser les systèmes informatiques d'Ansell à des fins non autorisées, non professionnelles, illégales ou contraires à l'éthique. Cela signifie, notamment, que nous ne pouvons pas :

- télécharger ou transmettre des documents qui sont illégaux ou abusifs, qui sont offensants, grossiers, sexuellement suggestifs ou explicites (à moins que cela ne soit nécessaire dans un but commercial autorisé et légitime) ;
- utiliser les systèmes informatiques d'Ansell pour défendre des actions externes, telles que des causes religieuses, des campagnes politiques et des organisations extérieures ;
- envoyer ou télécharger des œuvres protégées par droit d'auteur, des secrets commerciaux, des informations financières propriétaires ou des documents similaires sans autorisation adéquate.

Les employés sont tenus de prendre des mesures appropriées, en conformité avec les politiques et lignes directrices du service informatique, pour protéger la sécurité, la confidentialité et l'intégrité des données et informations électroniques d'Ansell. Par exemple :

- En protégeant les ressources Ansell à l'aide d'identifiants utilisateur et de mots de passe, et en les utilisant de manière appropriée. (les identifiants utilisateur et les mots de passe sont des informations confidentielles) ;
- En verrouillant l'accès aux postes de travail en cas d'absence ;
- En assistant à toutes les formations de cybersécurité assignées ;
- En protégeant les informations confidentielles, par exemple via l'installation d'une cloison d'intimité et l'adoption d'un comportement vigilant lors de l'utilisation d'appareils Ansell dans des espaces publics.

Des politiques et informations supplémentaires relatives à l'utilisation des systèmes informatiques d'Ansell sont accessibles sur l'intranet de la société, dans la page dédiée aux technologies de l'information.



Comptabilité et enregistrements

Nos livres et enregistrements forment la base de nos déclarations de bénéfices, rapports financiers et autres informations publiques. De plus, ils guident nos décisions commerciales et notre planification stratégique. Chacun de nous est par conséquent tenu de s'assurer que les informations que nous transmettons dans les enregistrements de la société sont complètes, exactes et compréhensibles. Cela concerne notamment les informations que nous fournissons dans les cartes de pointage, les rapports de voyage et notes de frais, les dossiers de mesure et de performance, les registres clients et fournisseurs, les enregistrements des stocks, et les dossiers de conception et d'ingénierie. Nous nous interdisons de faire de fausses déclarations ou de dénaturer de telles informations.

Ceux d'entre nous qui ont des postes à responsabilité dans le secteur financier et comptable sont en particulier tenus de s'assurer que les rapports financiers d'Ansell sont vrais et justes. Ansell étant une entreprise publique australienne, nous devons soumettre aux autorités de réglementation nationales différents rapports financiers et autres documents qui doivent être exacts et dans les temps. Cela nécessite que nous connaissions et respections les exigences légales et réglementaires, ainsi que les contrôles internes régissant ces rapports. Souvenez-vous, des enregistrements en retard, incomplets et inexacts peuvent non seulement causer des dommages à notre société, mais également impliquer la responsabilité juridique des personnes concernées.

Vous devez signaler immédiatement toute irrégularité de comptabilité ou d'audit ou fraude présumée. Ansell ne tolérera pas de représailles contre vous pour la divulgation de bonne foi de points douteux ou incorrects en matière de comptabilité ou d'audit.

Divulgation continue et communications publiques

En tant qu'entreprise publique australienne, Ansell doit divulguer immédiatement toute information qui pourrait avoir un effet déterminant sur le prix des titres d'Ansell. De plus, Ansell est tenu de corriger promptement toute erreur ou désinformation substantielle sur le marché. Seules les personnes autorisées peuvent faire ces divulgations. Pour plus d'informations concernant les obligations que nous devons respecter dans ce domaine, consultez notre Politique de divulgation continue disponible sur le site Ansell.com. Nous devons tous avoir conscience de nos obligations et les remplir en toutes circonstances.

Conservation de documents

Nous avons la responsabilité de connaître et de respecter les règles régissant la durée de conservation des documents d'entreprise, ainsi que les modalités et les circonstances dans lesquelles s'en débarrasser. Nous devons par conséquent connaître et respecter la *politique de conservation des dossiers* d'Ansell avant d'archiver ou de détruire tout document de l'entreprise. Si vous n'êtes pas sûrs de devoir garder ou détruire un document donné, vous devez consulter le service juridique.

On peut vous informer que des documents en votre possession risquent d'être nécessaires dans le cadre d'une enquête gouvernementale ou d'un procès. Si vous recevez un tel avis, vous devez préserver (et ne jamais modifier, dissimuler ou détruire) les documents qui peuvent s'avérer pertinents. Si vous n'êtes pas sûrs qu'un document est pertinent, contactez le service juridique.

Réponse aux auditeurs et aux demandes gouvernementales

Nous avons la responsabilité de coopérer et d'être courtois avec les auditeurs externes et internes qui inspectent les produits, activités ou enregistrements financiers d'Ansell. Nous devons également coopérer avec les enquêteurs gouvernementaux menant une inspection d'Ansell. N'interférez jamais auprès de ces personnes et n'exercez pas d'influence indue sur elles. Assurez-vous de leur fournir les informations auxquelles elles ont droit. Aucun document, e-mail ou autre enregistrement ne doit être détruit jusqu'à nouvel ordre. Le fait de retarder une enquête, de détruire ou de supprimer du contenu et des données, de couper les systèmes informatiques, de taire des informations et de les restreindre ou de refuser l'accès à des disques durs ou des e-mails est possible de lourdes amendes. Dans certains pays, les autorités peuvent même sanctionner à la fois l'entreprise et les individus concernés. Si vous avez des questions concernant les informations auxquelles un auditeur ou enquêteur donné a droit, consultez le service juridique.





Délit d'initié



Par notre travail, nous pouvons être amenés à connaître des informations considérées comme internes concernant Ansell ou d'autres entreprises avec lesquelles nous faisons des affaires. Les informations sont « internes » si elles ne sont pas publiques et, si elles étaient publiques, seraient considérées comme importantes par un investisseur raisonnable aux fins de décider d'acheter, de conserver ou de vendre des actions de l'entreprise à laquelle se rapportent ces informations. À titre d'exemple courant d'informations internes, citons :

- les informations non publiques concernant les résultats financiers d'Ansell ;
- les acquisitions ou désinvestissements non annoncés ;
- les annonces anticipées de changements du haut management ;
- les contentieux en instance ou menaces de contentieux ;
- la mise au point d'un nouveau produit important.

Lorsque nous avons des informations internes concernant une entreprise, nous ne pouvons pas faire de transactions portant sur les valeurs mobilières de cette entreprise. Cette activité est appelée « délit d'initié » et est illégale aux termes des lois sur les valeurs mobilières dans beaucoup de pays où nous opérons.

Ne communiquez jamais d'informations internes à qui que ce soit si cette personne n'a pas de besoin commercial de les connaître. Le fait de communiquer des informations internes à d'autres personnes constitue une violation des lois sur les valeurs mobilières si nous savons ou devrions savoir que ces personnes peuvent commettre un délit d'initié sur la base de ces informations. Sachez que, dans cette situation, nous pouvons être tenus responsables d'avoir enfreint la loi sans engagement personnel dans une transaction. Pour plus d'informations, consultez notre *Politique sur les transactions mobilières* disponible sur le site Ansell.com.

Tout employé susceptible d'avoir accès à des informations internes doit respecter la *Politique sur les transactions mobilières*, y compris les directives d'Ansell concernant les « fenêtres de transaction » qui limitent les périodes au cours desquelles vous pouvez négocier les actions d'Ansell. De plus, les personnes occupant le poste de directeur principal ou exerçant à un échelon supérieur doivent obtenir l'approbation du PDG avant de négocier les actions d'Ansell, y compris durant les fenêtres de transaction. Consultez la *Politique sur les transactions mobilières* d'Ansell pour en savoir plus.

Les violations des lois sur le délit d'initié peuvent avoir de graves conséquences pour les individus impliqués, y compris des poursuites civiles et pénales. Si vous avez des questions concernant le délit d'initié, consultez le secrétaire général ou le service juridique.



Demande d'informations de la part des médias et des analystes



Pour garantir que les informations concernant Ansell sont divulguées au public de manière appropriée, seuls les représentants désignés de notre société peuvent commenter ou répondre aux demandes d'informations. Souvenez-vous, toute réponse inappropriée ou inexacte peut engendrer une publicité négative et sérieusement affecter le marché de notre société et sa position juridique.

Si vous recevez une demande de la part d'un média ou d'un membre de la communauté d'investissement :

- Transférez les demandes d'informations concernant Ansell et ses unités commerciales au service des communications externes.
- Transférez les demandes relatives aux informations légales ou les questions des actionnaires au vice-président responsable des finances, de la trésorerie et des relations avec les investisseurs.

Transférez les demandes d'informations des autorités de réglementation (telles que la bourse australienne) au service juridique ou au secrétaire général de la société.

Toutes les réponses aux demandes des médias ou analystes doivent être en accord avec notre Politique de divulgation continue.

NOS RESPONSABILITÉS EN TANT QUE BONNE ENTREPRISE CITOYENNE



Responsabilité sociale



Chez Ansell, nous sommes convaincus qu'une citoyenneté d'entreprise bonne et responsable est essentielle pour pérenniser notre réussite commerciale. À ce titre, nous attendons des fournisseurs de nos produits qu'ils traitent tous leurs employés avec dignité et respect. Nous comptons sur eux pour respecter toutes les lois et réglementations régissant la fabrication et la distribution de nos produits et applicables à la prestation de leurs services.

Nous exigeons que tous les fournisseurs des produits Ansell se conforment à notre Code de conduite des fournisseurs. Ces fournisseurs doivent démontrer, à la demande d'Ansell, qu'ils respectent cette politique, et peuvent faire l'objet d'audits et d'auto-évaluations.

Bon nombre de nos clients sont assujettis à des lois et directives nationales et internationales restreignant l'utilisation des minéraux et métaux finançant des groupes armés dans les zones de conflit. Ces clients exigent, à l'instar de notre politique d'entreprise, qu'Ansell vérifie d'abord l'origine de certaines matières premières, en particulier le tantale, l'étain, l'or ou le tungstène, avant de s'approvisionner. Si vous avez besoin d'acheter une matière première contenant ces métaux, contactez le service d'approvisionnement international ou le service juridique pour veiller au contrôle minutieux des fournisseurs.

Protection de l'environnement



En tant que bons citoyens d'entreprise de notre collectivité mondiale, nous nous efforçons d'agir de manière responsable envers l'environnement et de promouvoir des pratiques de développement durable. Cela signifie que nous devons respecter ou aller au-delà des politiques, des réglementations et des lois en vigueur en matière de sécurité, de santé et d'environnement qui régissent notre travail. Il est de notre responsabilité de connaître et de respecter les normes applicables. Si vous avez des doutes concernant l'impact de nos pratiques sur l'environnement, vous devez signaler cette situation rapidement.

Contributions politiques et dons de bienfaisance



Nous sommes encouragés à soutenir activement les collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons. Cependant, nous ne devons pas prendre part à des activités communautaires, bénévoles ou de bienfaisance en utilisant les biens, les installations, les ressources physiques ou le nom d'Ansell sans approbation préalable écrite de notre société. Si vous souhaitez faire une contribution ou un don de la part d'Ansell, consultez le département des Ressources Humaines.

De plus, Ansell soutient notre liberté de participer à des activités politiques à titre individuel. Cependant, des lois strictes régissent les activités politiques d'entreprise. Nous devons recevoir une approbation préalable du responsable de la conformité ou du service juridique avant d'entreprendre toute activité politique qui pourrait sembler faite pour le compte d'Ansell. En outre, les fonds d'Ansell ne doivent jamais servir à verser des contributions politiques. Cela inclut l'utilisation de fonds ou de biens pour faire directement ou indirectement une contribution politique à tout parti ou candidat politique. Ansell ne vous remboursera aucune contribution politique personnelle.





Pots-de-vin, et corruption



Ansell adopte une position ferme contre la corruption. Étant des membres responsables de notre communauté d'affaires, nous ne devons jamais verser, accepter, prêter ou offrir un pot-de-vin, un dessous-de-table ou un paiement irrégulier à quiconque lors de la conduite d'affaires pour le compte d'Ansell. Un « pot-de-vin » inclut toute valeur, y compris de l'argent, des cadeaux, des prêts ou d'autres faveurs, qui pourrait influencer ou apparaître comme influençant les décisions d'affaires ou compromettant le jugement indépendant. Un « dessous-de-table » est le retour d'une somme déjà payée ou devant être payée en récompense d'un arrangement d'affaires. Nous devons également nous assurer de ne jamais faire ou offrir de pots-de-vin, de dessous-de-table ou de paiements irréguliers aux responsables ou employés gouvernementaux pour obtenir une décision en notre faveur.

Par ailleurs, il est important de noter que nous n'embauchons pas de tierce partie pour faire quelque chose que nous ne ferions pas nous-mêmes éthiquement ou légalement. Le fait d'engager une tierce partie pour réaliser un paiement irrégulier de la part d'Ansell, ou pour favoriser par d'autres moyens une pratique de corruption, viole notre Code et les lois anticorruption. Nous devons examiner attentivement toutes les tierces parties, en faisant preuve de vigilance, avant de les engager. De plus, nous les supervisons continuellement pour déceler toutes activités ou tous paiements suspects.

Lois anticorruption

Nous devons respecter l'ensemble des lois, traités et réglementations anticorruption. Ces restrictions interdisent de corrompre des représentants du gouvernement. Les « représentants du gouvernement » peuvent inclure les employés des gouvernements et des partis politiques, les responsables de parti et les candidats à la fonction publique. Dans de nombreux pays, ils peuvent également inclure les employés des entreprises publiques. Nous devons veiller à appliquer ces lois partout où nous exerçons nos activités, quels que soient la loi ou les usages locaux. Les lois anticorruption sont complexes, et les conséquences en cas de violation sont graves. Pour cette raison, vous devez d'éviter toute activité qui pourrait être considérée comme de la corruption.



Faciliter des paiements sont des pots-de-vin

Dans certains pays, il est parfois commun de procéder à des petits paiements (appelés « paiements de facilitation ») pour accélérer certaines procédures auprès des autorités publiques telles que la délivrance de permis ou de visas. Cependant, ces paiements soulèvent des questions juridiques et commerciales, et sont donc toujours interdits chez Ansell. Ansell ne fera aucune distinction entre des paiements de facilitation et toute forme de pot-de-vin.

Appels d'offres du secteur public

Ansell vend régulièrement des produits à des clients gouvernementaux et il lui arrive de soumettre des propositions dans le cadre d'un appel d'offres du secteur public. Si vous participez à un appel d'offres du secteur public ou du gouvernement, vous devez connaître et respecter l'ensemble des lois et réglementations en vigueur concernant le processus d'adjudication des marchés publics. En vertu de ces règles, il peut par exemple être interdit de communiquer avec des représentants du gouvernement intervenant dans le processus d'adjudication par des moyens non officiels.

Si vous avez des questions ou des doutes dans ce domaine, vous devez contacter le service juridique.

Contrôles commerciaux



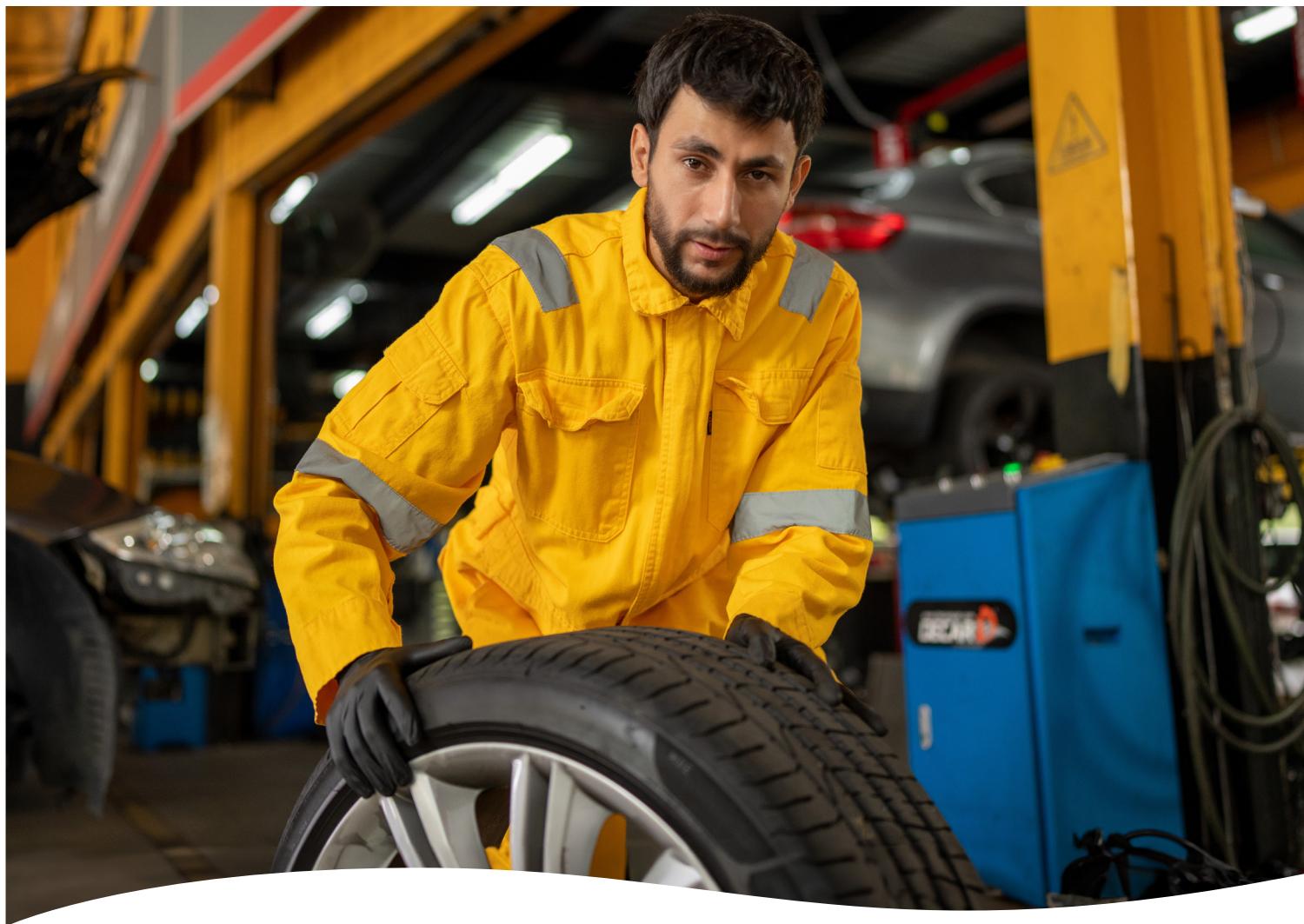
En tant qu'entreprise mondiale, nous fournissons nos produits dans le monde entier. Il est important que nous nous conformions scrupuleusement à toutes les règles et réglementations en vigueur qui régissent notre activité commerciale internationale, y compris les exportations, réexportations ou importations.

Exportations et importations

Une exportation a lieu lorsqu'un produit, un service, une technologie ou une information est expédié(e) à une personne dans un autre pays. Une exportation peut également intervenir lorsqu'une technologie, une information technique ou un logiciel est fourni(e) d'une manière quelconque (y compris verbalement, dans le cas d'informations) à un citoyen d'un autre pays. Avant de vous engager dans une activité d'exportation, vous devez vérifier l'éligibilité du lieu de livraison et du destinataire. Vous devez également obtenir tous les permis nécessaires et payer tous les droits exigibles.

L'activité d'importation, c'est-à-dire le transport des biens et services que nous achetons auprès d'une source externe





ou étrangère pour les faire entrer dans un autre pays, est également assujettie à diverses lois et réglementations. En particulier, cette activité peut nécessiter le paiement de droits et taxes, ainsi que l'envoi de certains documents.

Les conséquences d'une violation des lois et réglementations de contrôle commercial sont graves pour Ansell en tant qu'entreprise et pour les individus impliqués. Si vous avez des questions à ce sujet ou sur les politiques de contrôle commercial, veuillez consulter le service juridique.

Sanctions et boycotts

Quel que soit le pays où nous opérons, nous devons respecter les sanctions économiques et embargos commerciaux qui s'appliquent à nos activités. Ces sanctions sont souvent utilisées par des pays pour la poursuite d'objectifs de politique étrangère ou de sécurité nationale. Si vous n'êtes pas sûrs qu'une transaction est conforme aux programmes de sanction et d'embargo commercial applicables, vous devez consulter le service juridique.

De plus, beaucoup de pays ont voté des lois interdisant aux entreprises de participer à ou de coopérer avec un boycott international non sanctionné. C'est la politique d'Ansell de se conformer à toutes les lois antiboycott appropriées.

Si vous croyez que vous avez reçu une demande ou une autre forme de communication concernant des boycotts ou embargos commerciaux, vous devez immédiatement signaler la situation au service juridique.

DÉROGATION À NOTRE CODE

Notre Code sera périodiquement revu et pourra être révisé, changé ou modifié à tout moment par le conseil d'administration d'Ansell Limited. De plus, le conseil d'administration est responsable de l'interprétation finale des informations contenues dans les présentes. Toute dérogation ou exception à ce Code par les directeurs et responsables peut être autorisée uniquement par le président du conseil d'administration d'Ansell Limited, par écrit. Toute autre dérogation ou exception devra être autorisée conjointement par le président-directeur général et le conseil d'administration. Toute dérogation et exception sera promptement divulguée lorsque les réglementations ou lois en vigueur l'exigent.





Ansell ainsi que les noms de produits suivis des symboles ™ et ® sont des marques commerciales ou déposées d'Ansell Limited ou d'une de ses filiales. © 2025 Ansell Limited. Tous droits réservés.