



SPECTOR & CO.

LE MEILLEUR AMI DE VOTRE MARQUE

Code de conduite

Chez **Spector & Cie.**, nous nous engageons à :

- suivre des normes d'excellence dans chaque aspect de nos activités, et ce, aux quatre coins du monde;
- mener toutes nos activités de manière éthique et responsable;
- respecter les droits de tous les individus;
- respecter l'environnement;
- nous conformer aux lois et règlements applicables en tout temps.

Nous nous attendons au même engagement de la part de tous les fabricants de nos produits. Au minimum, nous exigeons que tous les fabricants des produits de **Spector & Cie.** se conforment aux mêmes normes que nous, telles qu'énumérées ci-dessous.

Sécurité des produits

Nous nous conformons à toutes les lois et à tous les règlements applicables relativement à la sécurité des produits que nous vendons. De même, nous répondons à toutes les normes volontaires, reconnues et applicables de l'industrie en ce qui a trait à nos produits et aux processus de fabrication.

Travail des enfants

Nous ne recourons pas au travail des enfants.

Le terme « enfant » réfère à une personne de moins de 16 ans (ou 15 ans lorsque la loi locale l'autorise) ou qui ne possède pas l'âge minimum légal d'embauche ou l'âge maximum de scolarité obligatoire, selon la limite la plus élevée déterminée par les lois locales.

Travaux forcés

Nous ne recourons pas au travail forcé ou involontaire, qu'il soit carcéral, servile, coercitif ou de toute autre nature.

Pots-de-vin et corruption

Nous n'offrons pas, ne sollicitons pas et ne recevons pas de pots-de-vin, de commissions clandestines ou d'incitatifs indus en vue d'obtenir un contrat ou une approbation réglementaire. Cela s'applique à toutes les transactions de **Spector & Cie.** à travers le monde, même là où ces pratiques sont considérées comme coutumières.

Fraude, protection des actifs de l'entreprise, comptabilité

Nous ne commettons jamais d'actes frauduleux ou autrement malhonnêtes impliquant les biens, les actifs, les rapports financiers ou la comptabilité de **Spector & Cie.** ou de toute tierce partie.

Informations confidentielles

Nous valorisons et protégeons la confidentialité de nos informations et nous respectons la confidentialité des informations qui nous sont confiées par nos clients.

Coercition et harcèlement

Nous traitons chaque employé avec dignité et respect. Nous ne recourons pas au châtement corporel, aux menaces de violence ni à aucune autre forme d'abus ou de harcèlement physique, sexuel, psychologique ou verbal.

Non-discrimination

Nous n'exerçons pas de discrimination dans le cadre de nos pratiques d'embauche et d'emploi, notamment en ce qui a trait au salaire, aux avantages sociaux, aux promotions, à la discipline, à la cessation d'emploi ou à la retraite, sur la base de la race, la religion, l'âge, la nationalité, l'origine sociale ou ethnique, l'orientation sexuelle, le genre, l'opinion politique ou le handicap.

Association

Nous respectons le droit des employés de s'associer, s'organiser et négocier collectivement d'une manière légale et pacifique, sans pénalité ou interférence.

Conditions de travail : santé et sécurité

Nous fournissons à nos employés un environnement de travail sécuritaire et sain, conformément aux lois et règlements applicables, en garantissant au minimum un accès raisonnable à l'eau potable et aux installations sanitaires, la sécurité en matière d'incendie ainsi qu'un accès à un éclairage et une ventilation appropriés.

Compensation : heures de travail et salaires

Nous reconnaissons que les salaires sont essentiels pour répondre aux besoins de base des employés. Au minimum, nous nous conformons aux lois et règlements locaux applicables en ce qui a trait aux heures de travail et aux salaires, notamment le salaire minimum, les heures supplémentaires, le nombre maximal d'heures de travail, le paiement à la pièce et autres formes

de compensation. De même, nous fournissons les prestations sociales prévues par la loi. Si les lois locales ne prévoient pas la rémunération des heures supplémentaires, nous payerons ce travail additionnel au moins au salaire normal.

Protection de l'environnement

Nous nous conformons à toutes les lois et réglementations environnementales applicables. Nos fabricants gèrent notre empreinte écologique de façon à minimiser les répercussions négatives sur l'environnement. Nous gérons notre énergie, notre eau et nos déchets de la manière la plus efficace possible, en réduisant au minimum les répercussions négatives sur l'environnement.

Sous-traitants et fournisseurs

Nous exigeons de toutes les entreprises qui travaillent avec nous, soit à titre de sous-traitantes, de fabricantes ou de fournisseuses, qu'elles se conforment aux politiques stipulées dans notre *Engagement envers des normes de conduite éthique et responsable*. Tous les sous-traitants et fournisseurs sont tenus de respecter toutes les lois nationales et applicables.

Absence de lois et règlements applicables

En l'absence de lois locales relatives à la sécurité des produits, au travail, à l'embauche, à l'environnement ou aux conditions de travail, l'esprit et l'intention derrière les présentes politiques devront être respectés.

Rapporter des actes illégaux ou non réglementaires

Nous prenons la responsabilité de garantir que nous agissons tous avec intégrité dans toutes les situations. Les employés doivent rapporter toute pratique ou action illégale ou jugée inappropriée en vertu du présent Code à leur superviseur, au département des ressources humaines ou au service de conformité. Selon la nature de l'acte rapporté, le cas échéant, les rapports d'infractions peuvent être acheminés directement aux cadres supérieurs, incluant la Direction.

Si nécessaire, les plaintes peuvent être déposées de manière confidentielle ou dans la boîte à suggestions.

Toutes les plaintes feront l'objet d'une enquête sérieuse.

Non-respect du Code de conduite

Chaque employé est personnellement responsable d'agir correctement et de respecter les normes d'intégrité les plus élevées. Cette responsabilité ne peut être déléguée.

Tout manquement à se conformer au présent Code peut mener à des sanctions disciplinaires, incluant le congédiement, et, le cas échéant, à des procédures judiciaires ou des sanctions pénales.