



CODE DE CONDUITE ET D'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE DE NEW BALANCE

Environnement de travail

1. **Discrimination et harcèlement** : New Balance met tout en œuvre pour créer un environnement de travail diversifié et inclusif. New Balance s'engage à adopter des pratiques d'emploi favorisant l'égalité des chances et ne tolère aucune forme de harcèlement et de discrimination. Cela comprend tout acte de discrimination ou de harcèlement portant sur l'appartenance ethnique, la couleur, l'origine nationale, l'ascendance, la religion, le sexe (y compris la grossesse), les convictions, l'incapacité physique ou mentale, l'état civil, l'état de santé, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'âge ou toute autre catégorie protégée par la loi.
2. **Hygiène et sécurité** : New Balance s'engage à fournir un environnement de travail sûr et sain à tous les collègues. Tous les collègues doivent connaître les mesures de sécurité et se conformer aux politiques et procédures de la Société en matière d'hygiène et de sécurité au travail. Les collègues doivent immédiatement signaler toute condition de travail qui n'est pas sûre à leur responsable, leur supérieur ou leur service Ressources humaines.
3. **Sécurité sur le lieu de travail** : New Balance s'engage à prévenir la violence sur le lieu de travail ainsi que les comportements menaçants. New Balance ne tolérera aucun geste ou aucune conduite ou déclaration physiquement menaçants, intimidants ou coercitifs, notamment ceux faits par e-mail, par messagerie instantanée ou sur les réseaux sociaux.
4. **Stupéfiants et alcool** : New Balance n'autorise pas la consommation de stupéfiants et d'alcool sur le lieu de travail. Cela comprend toutes les substances, toutes les drogues, tous les alcools ou tous les médicaments, légaux ou illégaux, qui entraveraient la capacité du collègue à remplir les missions liées à son poste. Les collègues ne doivent pas se présenter au travail, reprendre le travail, ni assister à un événement parrainé par la Société sous l'influence de l'alcool ou de toute autre substance. Les collègues ne peuvent pas consommer ou être en possession d'alcool ou de toutes autres substances intoxicantes sur les sites de la Société. Une exception peut être faite dans le cadre d'événements New Balance officiellement autorisés, mais les collègues doivent en toutes circonstances s'abstenir d'en consommer de manière excessive ou de s'intoxiquer.

Conflits d'intérêts

1. **Conflits d'intérêts** : Les collègues de New Balance ont la responsabilité d'agir dans le meilleur intérêt de la Société et d'éviter les conflits d'intérêts, qu'ils soient réels ou potentiels. Un conflit d'intérêts a lieu lorsque les intérêts personnels d'un collègue interfèrent avec les intérêts de la Société ou ses obligations professionnelles. New Balance interdit aux collègues d'utiliser leur position au sein de New Balance dans un intérêt privé ou pour obtenir des avantages à leur profit ou au profit de membres de leur famille. Si vous avez des questions pour déterminer si une situation constitue un potentiel conflit d'intérêts, veuillez contacter le directeur juridique ou le vice-président des Ressources humaines.
2. **Travail externe** : New Balance reconnaît que les collègues peuvent parfois rechercher des opportunités de travail supplémentaires en dehors de la Société. Aucune ressource de la Société ne peut être utilisée dans le cadre de ce travail externe. Ledit travail doit également avoir lieu en dehors des horaires de travail réguliers du collègue et ne doit en aucune manière interférer avec la capacité du collègue à effectuer son travail pour New Balance. Un collègue ne peut sous aucune circonstance



occuper un poste, quel qu'il soit (que ce soit en tant qu'employé ou travailleur indépendant), chez un concurrent. Les collègues ont également l'interdiction de travailler pour un client, un fournisseur, un prestataire, un sous-traitant, un détenteur de licence, un agent, un distributeur ou toute autre personne ou entité avec lesquelles New Balance exerce des activités.

3. **Membres de la famille** : New Balance est une entreprise familiale et nous sommes fiers de notre héritage particulier. Les membres d'une même famille peuvent travailler au sein de New Balance et au sein du même site. Mais éviter les conflits d'intérêts et le favoritisme, même leur apparence, est important. Par conséquent, les collègues ne peuvent pas occuper de poste au sein de New Balance qui nécessiterait ou permettrait que le collègue supervise ou influence directement ou indirectement les conditions d'emploi d'un membre de sa famille. Cela inclut par exemple, la promotion, la cessation d'emploi, les mesures disciplinaires et la rémunération. Aucun membre de la famille de collègues travaillant aux services des Ressources humaines ou de la Paie ne peut être employé par New Balance.
4. **Relations interpersonnelles** : New Balance interdit toute relation amoureuse entre collègues si l'un des deux supervise directement ou indirectement l'autre collègue ou peut influencer ses conditions d'emploi. Cela inclut par exemple, la promotion, la cessation d'emploi, les mesures disciplinaires et la rémunération. Les membres exécutifs de New Balance (le vice-président et les hauts dirigeants) ainsi que tous les membres des services des Ressources humaines ou de la Paie ont l'interdiction d'entretenir des relations amoureuses avec un collègue de la Société, quelle que soit la relation hiérarchique.
5. **Cadeaux** : Afin d'éviter l'apparence d'une irrégularité, New Balance interdit aux collègues d'accepter des cadeaux, faveurs, invitations, paiements ou prêts à leur intention ou à celle de membres de leur famille de la part de tiers faisant affaire ou cherchant à faire affaire avec New Balance et dont la valeur est supérieure à 50 USD. New Balance déconseille fortement d'offrir des cadeaux à des clients, fournisseurs, prestataires, sous-traitants, détenteurs de licence, agents, distributeurs ou autres parties faisant affaire avec New Balance. Les collègues qui souhaitent offrir des cadeaux (à un client, fournisseur, prestataire, sous-traitant, détenteur de licence, agent ou distributeur potentiel ou actuel) doivent obtenir une approbation préalable auprès du directeur juridique. En aucun cas des cadeaux doivent être échangés avec des agents gouvernementaux ou assimilés ni des membres de leur famille.
6. **Membre d'un conseil**
 - a. **Conseils d'organismes à but non lucratif** : New Balance encourage les collègues à s'investir dans leurs communautés. Un collègue peut faire partie du conseil d'un organisme à but non lucratif ou d'un conseil consultatif à condition que cette activité n'interfère pas avec la capacité du collègue à accomplir sa mission pour New Balance. Un collègue ne peut agir ou donner l'impression d'agir au sein d'un conseil en tant que représentant de New Balance sans l'approbation préalable écrite du directeur juridique.
 - b. **Conseils d'organismes à but lucratif** : Les collègues peuvent faire partie des conseils d'organismes à but lucratif avec l'autorisation préalable écrite du président-directeur général et du directeur juridique. Aucun collègue ne peut faire partie du conseil d'un concurrent, client, fournisseur, prestataire, sous-traitant, détenteur de licence, agent, distributeur ni de toute autre entité avec lesquelles New Balance fait affaire.

Pratiques commerciales internationales

1. **Lutte contre les pots-de-vin et la corruption** : New Balance s'engage à adopter les normes les plus élevées en matière d'intégrité et met tout en place pour éviter toute apparence d'irrégularité. La Société interdit strictement toute forme de pot-de-vin et de corruption et prendra toutes les mesures



nécessaires pour s'assurer qu'aucune forme de pot-de-vin et de corruption n'a lieu dans le cadre de ses activités professionnelles. Les collègues ont la stricte interdiction de réaliser, promettre, autoriser ou offrir, directement ou indirectement, quoi que ce soit de valeur à un agent de l'État ou d'une organisation non gouvernementale ou à un tiers pour le compte de la Société afin d'assurer un avantage inapproprié, d'obtenir ou de conserver un contrat ou d'adresser un contrat à une autre entité ou personne. Cette interdiction comprend les paiements effectués aux tiers si le collègue pense, ou a raison de penser, que le tiers utilisera une partie du paiement pour verser des pots-de-vin.

2. **Conformité aux réglementations du commerce international :**

- a. **Politique anti-boycott** – Les collègues de New Balance ne doivent pas valider ni coopérer à un boycott d'un autre pays qui n'a pas été approuvé.
- b. **Embargo commercial** - Les collègues de New Balance doivent respecter les lois en vigueur concernant les embargos commerciaux, y compris les lois sur l'importation, l'exportation et le transbordement.

3. **Lois sur la concurrence (antitrust) :** La plupart des pays disposent de législations « antitrust », « sur la concurrence » ou « sur la protection des consommateurs » visant à encourager et protéger une concurrence libre et non faussée. Ces législations régissent les relations de New Balance avec les revendeurs, y compris les pratiques relatives aux prix, aux remises, aux conditions de crédit, aux réductions promotionnelles, aux distributeurs exclusifs, aux relations avec les franchisés, aux relations avec les détenteurs d'une licence, aux restrictions sur le port de produits concurrents, à la cessation d'emploi et à toutes autres pratiques. Elles régissent également très strictement les relations entre New Balance et ses concurrents, fournisseurs et autres entités avec lesquels elle fait affaire. Les conséquences liées à la violation de ces législations peuvent être lourdes. New Balance s'engage à respecter les lois antitrust et sur la concurrence. De manière générale, les collègues de New Balance doivent limiter les contacts avec les concurrents et doivent toujours éviter les sujets tels que la tarification ou toutes autres conditions générales de vente, ainsi que les clients et fournisseurs. En raison de la complexité de l'application de ces lois aux situations particulières, les collègues qui ont des questions doivent contacter le directeur juridique.

4. **Plaintes d'agences gouvernementales et d'autres tiers :** Un candidat, client, collègue en poste ou ancien collègue pourra occasionnellement déposer, ou menacer de déposer, une plainte à l'encontre de New Balance auprès du gouvernement ou d'un autre tiers. Tout collègue contacté à ce sujet ou qui a connaissance d'une plainte du gouvernement ou autre tiers doit immédiatement contacter le directeur juridique ou le vice-président des Ressources humaines. New Balance interdit toute forme de représailles à l'encontre d'un collègue déposant ou signalant une plainte. La Société s'engage à coopérer pleinement à toute enquête d'une agence gouvernementale ou à l'enquête ou la plainte d'un tiers.

5. **Demandes d'information du gouvernement :** New Balance s'engage à pleinement coopérer aux enquêtes et demandes d'information du gouvernement. Si un agent gouvernemental demande à un collègue de fournir des informations sur la Société (que ce soit par écrit ou à l'oral) dans le cadre d'une enquête du gouvernement ou à toute autre fin, ou si un représentant du gouvernement demande dans le cadre de la visite de votre site à consulter les registres, des documents ou toutes autres informations de la Société, le collègue doit immédiatement en informer le directeur juridique ou le vice-président des Ressources humaines. Les collègues doivent toujours fournir des informations véridiques et exactes, et ne doivent jamais essayer d'entraver, d'influencer ou de ralentir une demande d'information. Les collègues ne doivent également pas modifier, falsifier, détériorer, dissimuler, éliminer ou détruire des documents ou registres concernant une demande ou une enquête du gouvernement ou une action en justice.

6. **Des transactions justes et honnêtes :** New Balance met tout en œuvre pour obtenir de manière juste



et honnête de meilleures performances que ses concurrents. Nous recherchons un avantage concurrentiel via une performance et des produits supérieurs, et non via la mise en place de pratiques professionnelles contraires à l'éthique ou illégales. Le vol ou l'utilisation d'informations exclusives, la possession de secrets commerciaux ou d'informations confidentielles obtenues sans le consentement de leur propriétaire, ou la divulgation de ces informations par les employés ou d'autres personnes sont interdits. Nous respectons les droits des clients, fournisseurs, concurrents et collègues de la Société, et traitons avec eux de manière juste. Aucun collègue ne doit tirer indûment profit de quiconque via la manipulation, la dissimulation, l'abus d'informations privilégiées, la déformation de faits matériels, la subornation ou toutes autres pratiques professionnelles déloyales. Les collègues ne doivent pas non plus aider d'autres collègues, consultants, sous-traitants indépendants ou autres tiers à tirer indûment profit de quiconque via ces procédés.

7. **Activités politiques et contributions** : Les collègues sont encouragés à s'impliquer dans des activités importantes pour notre Société et notre communauté. Toutefois, les activités politiques sont strictement réglementées par la loi, et la participation des collègues à des activités politiques pour le compte de New Balance ou lorsque des ressources de New Balance sont utilisées est régie par des directives et des interdictions strictes. Pour cette raison, toutes les activités politiques réalisées pour le compte de la Société doivent être initiées ou approuvées au préalable par le directeur juridique.
 - a. Les collègues doivent exécuter leurs activités politiques personnelles sur leur temps libre et avec leurs propres ressources. Par respect pour les autres personnes, les collègues ne doivent pas faire la promotion de leurs convictions ou opinions politiques (y compris via la publication ou la distribution de brochures ou autres matériels) dans les locaux ou sur les sites Internet de la Société. Les collègues ne doivent également pas laisser entendre qu'ils parlent au nom de la Société ou que New Balance soutient les opinions personnelles d'un collègue.
 - b. Les collègues ne sont pas autorisés à effectuer de contributions financières directes à un candidat politique pour le compte de New Balance.
 - c. Le lobbying est généralement défini comme tout contact avec des représentants élus ou gouvernementaux au sujet de problèmes législatifs ou réglementaires ayant un impact sur la Société. New Balance doit respecter les obligations strictes de déclaration en matière de lobbying. Le directeur juridique doit approuver toutes les activités de lobbying pour le compte de la Société, y compris le fait d'engager un cabinet de lobbying ou un lobbyiste externe.
8. **Intégrité des produits** : New Balance s'engage à produire et vendre des produits en respectant des normes strictes en termes de qualité, style, conception et tissus. En plus de nos propres normes établies, tous les produits doivent être testés, conditionnés, étiquetés, commercialisés, promus et vendus conformément aux exigences légales et de l'industrie applicables.
9. **Relations avec les médias** : Toutes les demandes doivent être adressées à l'équipe des Relations publiques de New Balance. Les collègues ne doivent pas s'adresser aux journalistes ou à tout autre membre des médias pour le compte de New Balance sauf s'ils y sont autorisés. Un collègue qui parle directement aux journalistes sans l'aval des Relations publiques risque de fournir des informations inexactes, de dévoiler des stratégies exclusives ou de nuire à la réputation de la Société.
10. **Consultants, sous-traitants indépendants et autres prestataires de services** : Les relations d'affaires doivent être appropriées, légales et documentées. La rémunération et toutes autres conditions matérielles doivent être définies dans un contrat écrit qui a été approuvé au préalable par le service juridique de New Balance. La rémunération ne doit, en aucun cas, être supérieure aux pratiques et habitudes de notre secteur d'activité.
11. **Responsabilité sociale et environnementale** : New Balance s'engage à respecter les droits fondamentaux de ses collègues et travailleurs intervenant dans l'ensemble de ses activités et de sa



chaîne d'approvisionnement et à protéger l'environnement dans les communautés où elle exerce ses activités. Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils en fassent autant. Le Code de conduite destiné aux fournisseurs de New Balance impose aux fournisseurs de respecter la loi, les droits de ses employés, à minimiser l'impact sur l'environnement, à fournir un environnement de travail sûr et sain et à promouvoir la santé et le bien-être de chaque employé. Tous les collègues de New Balance ont la responsabilité de respecter et promouvoir la conformité au Code de conduite destiné aux fournisseurs de New Balance.

12. **Politique en matière de voyages et d'invitations** : New Balance reconnaît l'importance des voyages dans le cadre des activités de la Société ainsi que les importants sacrifices réalisés par les collègues qui voyagent pour le compte de la Société. New Balance rembourse toutes les dépenses relatives aux voyages d'affaires nécessaires et aux invitations raisonnables conformément à sa politique établie.

Protection des informations et de la réputation de la Société

1. **Informations confidentielles et droits relatifs à la propriété intellectuelle** : En l'absence d'autorisation écrite explicite, les collègues ne doivent pas utiliser ou dévoiler de secrets commerciaux, d'informations confidentielles ou la propriété intellectuelle de New Balance. Les collègues doivent traiter les informations exclusives de la Société, y compris les informations concernant les clients et les produits, de manière confidentielle, et ne doivent en aucun cas mettre en péril ni dévoiler involontairement ces informations confidentielles, y compris via l'utilisation des réseaux sociaux. Les informations exclusives comprennent la propriété intellectuelle comme les secrets commerciaux, brevets, marques déposées et droits d'auteur ainsi que les plans commerciaux et marketing, les idées d'ingénierie et de fabrication, les conceptions, bases de données, registres et autres données ou rapports non publics. Toute utilisation ou distribution non autorisée de ces informations est interdite et pourrait également être considérée comme illégale et entraîner des sanctions civiles ou pénales. Tous les collègues doivent respecter les accords de confidentialité et de non-divulgaration signés avant et pendant leur emploi au sein de New Balance.
2. **Divulgaration d'informations financières** : Les collègues ne doivent divulguer aucune information financière de New Balance sans l'accord préalable écrit du directeur financier, sauf si elle a déjà été rendue publique.
3. **Biens appartenant à la Société** : Tous les collègues doivent protéger les actifs de New Balance et veiller à leur utilisation efficace. Le vol, la négligence et le gaspillage sont interdits. Tous les actifs de la Société doivent uniquement être utilisés à des fins professionnelles légitimes.
4. **Sécurité informatique** : Tous les collègues doivent respecter les directives en matière de sécurité informatique établies par la Société. Plus précisément, il est impératif que les mots de passe soient créés avec soin, régulièrement modifiés, utilisés avec discrétion et maintenus confidentiels, car il s'agit de la principale forme d'authentification des utilisateurs pour accéder aux systèmes informatiques de New Balance.
5. **Respect de la vie privée et protection des informations personnelles** : New Balance s'engage à protéger les informations personnelles identifiables (IPI) et toutes autres informations confidentielles que la Société collecte ou conserve sur les consommateurs, les clients, les collègues, les fournisseurs et tous autres individus. Les IPI sont toutes les informations concernant un individu identifié ou identifiable, comme les noms, les adresses, les adresses électroniques, les numéros de téléphone, les numéros d'identification gouvernementale, les numéros d'identification des employés et les cartes de crédit ou les coordonnées bancaires. Les IPI peuvent inclure des informations sur l'appartenance ethnique, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, la religion ou l'état de santé. Elles peuvent également inclure des identifiants d'ordinateurs et d'appareils mobiles, l'historique des transactions avec un



client, l'historique d'emploi et des informations démographiques. Tous les collègues de New Balance ont la responsabilité de protéger et d'assurer la sécurité des registres professionnels contenant des IPI, y compris toutes les informations accessibles ou conservées de manière électronique, conformément à toutes les lois en vigueur. Les collègues doivent en toutes circonstances assurer la sécurité de tous les registres contenant des IPI et utiliser uniquement les données aux fins professionnelles autorisées. Tout manquement à cette obligation peut entraîner une responsabilité juridique ou nuire aux relations de New Balance avec les collègues, les clients, les fournisseurs et les consommateurs ainsi qu'à la réputation de la Société. Tous les collègues de New Balance ont la responsabilité de respecter les lois qui s'appliquent à la collecte, à la conservation, au transfert et à l'utilisation des IPI. Cela inclut le fait de comprendre et suivre toutes les lois et réglementations locales applicables en matière de respect de la vie privée et de protection des données du pays dans lequel un collègue travaille ou dans lequel les informations sont conservées ainsi que le fait de respecter les règles qui s'appliquent au transfert des IPI à l'échelle internationale. Toute infraction ou divulgation d'IPI réelle ou suspectée doit immédiatement être signalée au directeur juridique, au vice-président exécutif des Ressources humaines ou aux équipes de Sécurité informatique.

Comptabilité et registres

1. **Comptabilité** : La tenue de registres exacts et l'intégrité financière sont essentielles à l'activité de New Balance. New Balance doit établir et assurer des procédures comptables appropriées. La Société doit veiller à l'exactitude des livres et registres reflétant les actifs, les passifs et les transactions de la Société. La Société doit également s'assurer de l'utilisation appropriée de ses fonds. Les collègues ne doivent pas effectuer de fausses déclarations, réaliser de saisies trompeuses ou artificielles ni de présentations frauduleuses dans les livres, les registres financiers ou tout autre document ou communication. Les collègues qui sont tenus de préparer les divulgations publiques et les états financiers de la Société ou qui fournissent des informations dans le cadre de ce processus ont la responsabilité de s'assurer que ces divulgations et informations sont complètes, exactes et conformes aux contrôles et procédures de divulgation de la Société.
2. **Coopération avec les auditeurs** : Les collègues doivent pleinement coopérer avec les auditeurs internes et les auditeurs externes indépendants ainsi que la direction, et leur fournir des informations complètes et exactes. Les collègues ne doivent jamais exercer une influence indue, contraindre, manipuler ou tromper les auditeurs internes ou les auditeurs externes indépendants concernant les états financiers, les pratiques comptables ou les contrôles internes de la Société.

Politiques générales

1. **Mesures disciplinaires** : New Balance attend de tous les collègues qu'ils atteignent une performance élevée, qu'ils incarnent les valeurs de notre Société et qu'ils respectent nos normes et politiques. New Balance prendra toutes les mesures appropriées afin de soutenir la performance de chacun des collègues. Dans des situations où la performance ou la conduite ne satisfont pas les attentes, une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi pourra être prise. Toute violation du présent Code entraînera des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi.
2. **Politique de non-représailles** : New Balance interdit toute forme de mesure disciplinaire, vengeance, intimidation ou représailles suite à la déclaration de bonne foi de violations réelles ou potentielles du présent Code ainsi que dans le cadre de la réponse à une plainte ou de la coopération aux enquêtes correspondantes.
3. **Exclusions** : New Balance se réserve le droit, à sa discrétion, de ne pas appliquer les politiques



établies dans le présent Code lorsque c'est approprié ainsi que d'apporter des amendements, des modifications ou des changements au présent Code. Toute exclusion liée à la présente politique doit uniquement être autorisée par l'obtention de l'accord du président-directeur général et du directeur juridique.

Signalement de violations

1. **Procédure de signalement** : Tout collègue estimant qu'il a été victime ou témoin d'une conduite violant le présent Code, la loi ou toute autre politique de la Société doit immédiatement signaler l'incident. Les collègues peuvent effectuer un signalement en passant par la ligne d'assistance mondiale d'éthique et de conformité de la Société, [Speak Up NB](#). Les collègues peuvent également effectuer un signalement en s'adressant directement au directeur juridique ou au vice-président exécutif des Ressources humaines. La Société mènera rapidement et de manière approfondie une enquête sur tous les signalements de violations en faisant preuve de la plus grande discrétion et confidentialité possible.

Documents de référence

- [Speak Up NB](#)
- [Manuel sur les substances faisant l'objet de limitations de New Balance](#)
- [Code de conduite destiné aux fournisseurs de New Balance](#)
- [Manuel des normes destiné aux fournisseurs de New Balance](#)

Numéro de version	Date de modification	Auteur	Commentaires
1.0	10/04/18	Paul Gauron, Joan McGrail, Monica Gorman	Sans objet
2.0	01/08/19	Paul Gauron, Joan McGrail, Monica Gorman	Sans objet