

Incarner nos valeurs : Code de conduite professionnelle de McKinsey

Nos **valeurs** définissent notre identité en tant qu'entreprise et ce que nous aspirons à être.

Elles guident les principes directeurs qui façonnent ce que nous faisons et sont essentielles à l'accomplissement de notre double mission : **aider nos clients à apporter des améliorations distinctives, durables et substantielles à leur performance et établir une grande entreprise qui attire, développe, passionne et retient des personnes exceptionnelles.**

Nous attendons de tous nos collaborateurs qu'ils incarnent nos valeurs au quotidien. Et lorsqu'une situation difficile se présente, nous attendons de chacun qu'il se remette en question et qu'il se rapproche de ses collègues afin de déterminer la ligne de conduite qui serait la plus cohérente avec nos valeurs.

Bien que nos valeurs guident notre comportement et nous aident à faire les bons choix, nous avons également des **politiques fermes**. Ces politiques établissent nos obligations en tant que membres du cabinet et définissent les règles de conduite dans un ensemble de situations très spécifiques, souvent complexes. Elles s'appliquent à tous les membres du cabinet à l'échelle mondiale, et nous attendons de tous les collaborateurs qu'ils se conforment pleinement à ces politiques. Nous respectons les normes d'intégrité et de comportement les plus rigoureuses, et par conséquent, nos politiques vont souvent bien au-delà de ce qui est requis par la loi. **Le non-respect de nos politiques peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller**

jusqu'au licenciement.

Enfin, nous disposons de notre **Code de conduite professionnelle**, qui définit un ensemble d'attentes relatives au comportement de tous les membres du cabinet. Le Code de conduite professionnelle ne remplace pas nos politiques. Il sert plutôt de guide afin d'aider les collaborateurs à comprendre les éléments fondamentaux de nos politiques et la manière dont ces politiques sont ancrées dans nos valeurs.

Le Code de conduite professionnelle met en exergue notre responsabilité **personnelle** lorsqu'il s'agit d'adopter une conduite professionnelle. Nous attendons de tous les collaborateurs qu'ils respectent ce Code de conduite professionnelle et nous attendons des autres personnes travaillant en notre nom, comme les sous-traitants, les conseillers et les autres fournisseurs, qu'ils agissent d'une manière conforme à notre Code.

Notre code de conduite professionnelle

Notre Code de conduite professionnelle sert de guide pour illustrer nos valeurs et politiques telles qu'elles sont appliquées et décrit les attentes que nous avons envers tous les membres du cabinet dans les domaines suivants :

- 1. Servir nos clients en respectant les normes professionnelles les plus rigoureuses**
- 2. Créer un environnement de travail qui inspire et motive nos collaborateurs**
- 3. Assumer notre responsabilité envers la société**
- 4. Gérer les risques pour le cabinet**
- 5. Demander conseil et faire part de ses préoccupations**

Le Code de conduite professionnelle de McKinsey est soutenu par l'ensemble des politiques du cabinet.

1. Servir nos clients en respectant les normes professionnelles les plus rigoureuses

Nous avons le privilège d'avoir la confiance des clients que nous servons, et nous gagnons cette confiance en agissant toujours avec l'intégrité la plus absolue, en fournissant des conseils objectifs et indépendants, en faisant passer les intérêts de nos clients avant les nôtres, et en protégeant les informations confidentielles et sensibles de nos clients. Nous attendons de tous nos collaborateurs qu'ils agissent à tout moment d'une manière qui justifie et renforce la confiance qui est placée en nous.

Impact client

En tant que cabinet, nous avons défini une aspiration de haut niveau concernant l'impact positif que nous avons grâce à notre service clients. Nous n'entreprendrons un travail que lorsque nous avons la certitude que les objectifs de ce travail sont de produire un impact important, positif et durable, que l'impact de notre travail peut potentiellement dépasser de loin nos honoraires professionnels, que nous ne serons pas contraints de faire des compromis sur nos valeurs, et que nous resterons fidèles à notre engagement à livrer un travail qui attire, développe, passionne et retient des personnes exceptionnelles. Nous nous engageons à produire un impact au mieux de nos capacités chez tous nos clients et nous tenons nos dirigeants responsables de cet impact. Nous attendons de nos dirigeants qu'ils supervisent notre travail, veillent à ce que les conditions soient en place pour produire un impact et mobilisent nos meilleures capacités dans chaque situation. Tous les collaborateurs ont l'obligation de s'exprimer s'ils estiment que notre capacité à livrer ces aspirations est compromise.

Informations confidentielles du client

Dans le cadre de notre travail, nous nous voyons confier des informations confidentielles de clients et de tiers pour lesquelles nous apportons un soin exceptionnel. Les informations confidentielles des clients sont toutes des informations non publiques (écrites ou orales), y compris les plans commerciaux et les secrets commerciaux, le nom des clients, la nature de nos services clients, nos recommandations ou conseils, les données des clients et les informations que nous achetons aux frais de nos clients. Nous partageons uniquement les informations confidentielles des clients avec des collègues qui ont un besoin légitime de les connaître, ou avec ceux dont nous savons qu'ils sont autorisés à y accéder. Dans le cadre de leur utilisation des réseaux sociaux, nous attendons de nos collaborateurs qu'ils protègent les informations confidentielles des clients, y compris tout ce qui pourrait révéler l'identité des clients ou notre présence chez ces derniers. Nos collègues sont également tenus de s'assurer que les données de nos clients et l'environnement des données de l'entreprise sont protégés contre tout accès externe non autorisé en respectant les normes de cybersécurité énoncées dans les politiques de cybersécurité du cabinet.

Indépendance professionnelle

Nous devons éviter de mener des activités extérieures qui pourraient interférer avec nos responsabilités envers nos clients et le cabinet. Il incombe à chacun d'entre nous de veiller à ce qu'il n'y ait jamais de confusion quant à savoir si nous agissons en notre qualité de membre du cabinet ou dans le cadre d'un autre rôle. Par conséquent, il est interdit aux membres du cabinet d'entreprendre un travail salarié en dehors du cabinet ; il leur est interdit par ailleurs d'exploiter ou de gérer activement une entreprise, de se présenter à un mandat politique ou d'accepter un poste officiel dans une campagne politique. En outre, les membres du cabinet ne peuvent pas siéger au conseil d'administration d'une société à but lucratif, qu'elle soit privée, cotée en bourse ou publique, et doivent obtenir une autorisation avant d'accepter d'être membres de conseils d'administration à but non lucratif afin de s'assurer qu'il n'existe aucun conflit d'intérêts avec nos clients. Le recours aux intérimaires chez le client n'est autorisé que dans des circonstances très limitées et uniquement lorsque le Comité des risques du service clients du cabinet l'autorise. Tous les membres du cabinet sont tenus de divulguer tout conflit d'intérêts potentiel, réel ou perçu, et de se rapprocher des dirigeants du cabinet et des organes de gouvernance pertinents concernant la meilleure façon de gérer la situation.

Utilisation abusive des informations du client

Pour s'assurer qu'il n'y a pas de risque de délit d'initié, les membres du cabinet et les membres de leur foyer ne sont pas autorisés à acheter ou vendre des titres cotés en bourse (y compris des titres émis par des entités gouvernementales d'État, locales ou municipales aux États-Unis) de tout client de l'entreprise ; ils sont tenus par ailleurs d'obtenir une autorisation préalable pour les achats et les ventes de tout titre coté en bourse. En outre, il est interdit aux membres du cabinet de détenir un investissement dans une société non cotée en bourse qu'ils servent ou de réaliser un investissement qui crée un conflit d'intérêts pour le cabinet ou pour eux-mêmes. Il est également interdit aux membres du Cabinet d'utiliser les informations confidentielles du client pour toute raison autre que celle qui constitue à servir ce client. Ces informations ne peuvent pas être utilisées à des fins personnelles ou politiques, ou au service d'un autre client.

Ressources et actifs du client

Nous attendons de nos collaborateurs qu'ils traitent les actifs des clients, y compris les installations et l'équipement, avec respect, et qu'ils ne dépensent que ce qui est nécessaire pour effectuer leur travail en observant les normes les plus rigoureuses.

2. Créer un environnement de travail qui inspire et motive nos collaborateurs

Nous attirons, développons et cherchons à passionner et à retenir des personnes véritablement exceptionnelles. Nous y parvenons grâce aux opportunités d'impact, de croissance et de développement que nous proposons, en fournissant un environnement de travail dans lequel nos collaborateurs se sentent respectés et peuvent s'épanouir, progresser et donner le meilleur d'eux-mêmes, et en maintenant une méritocratie bienveillante.

Inclusion, diversité et environnement de travail sûr et respectueux

Nous valorisons une culture inclusive et célébrons la diversité de tous types. La diversité au sein de nos équipes rend notre réflexion plus créative, améliore la qualité de notre travail et l'expérience de développement de nos collaborateurs.

Nous attendons de tous nos collaborateurs qu'ils se responsabilisent à titre individuel et mutuellement pour garantir un environnement de travail qui valorise les avantages de la diversité et dans lequel chacun est traité avec respect et dignité, se sent accueilli et en sécurité, et peut évoluer, progresser et donner le meilleur de lui-même. Nous ne tolérons aucune forme de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation. Nos attentes en matière de comportement s'étendent à toutes les interactions au sein et au-delà de l'environnement professionnel, et cela inclut les événements d'équipe, de pratique et professionnels, et celles qui se font électroniquement.

Notre méritocratie

Nous exigeons de tous nos collaborateurs qu'ils respectent à la fois la réalité et la perception de notre méritocratie et qu'ils le fassent de façon bienveillante, avec respect, dignité et empathie. Nos processus d'évaluation individuels, qui sont essentiels à notre méritocratie, sont holistiques et confidentiels, et tous les collaborateurs doivent y contribuer avec franchise. Les tentatives visant à manipuler nos processus d'évaluation vont à l'encontre de nos valeurs. Toute embauche, y compris pour des postes temporaires ou pour la prestation de services externes, doit être conforme aux processus du cabinet et se faire uniquement sur le mérite. Le favoritisme, ou la perception du favoritisme, représente un risque pour notre méritocratie et, à ce titre, nous interdisons les relations personnelles amoureuses, physiques ou familiales entre les membres du cabinet qui sont dans un rapport hiérarchique quelconque ou qui travaillent activement ensemble. De même, nous interdisons l'embauche des enfants de nos associés. Les collaborateurs qui ont une relation susceptible d'interférer avec notre méritocratie ou de créer un autre conflit d'intérêts sont tenus de la déclarer.

Informations personnelles de nos collaborateurs

Nous traitons les données à caractère personnel de nos collaborateurs de manière équitable et respectueuse, et nous ne recueillerons les données à caractère personnel qu'à des fins spécifiques, explicites et légitimes ; nous limiterons par ailleurs les données recueillies à ce qui est nécessaire aux fins pour lesquelles elles ont été recueillies.

3. Assumer notre responsabilité envers la société

En tant que cabinet, nous nous engageons à avoir un impact social positif. Nous contribuons à relever les défis de la société dans la manière dont nous nous conduisons dans le cadre de nos activités, par notre engagement communautaire, et dans les investissements que nous faisons pour soutenir un impact significatif et durable sur les questions sociales urgentes.

Impact sociétal de nos activités

En servant nos clients, les collaborateurs doivent réfléchir de manière générale à l'impact de notre travail sur les multiples parties prenantes de nos clients, aider nos clients à être conscients de leur impact social, débattre activement de l'impact de nos recommandations sur les intérêts des actionnaires, des clients et de la société, et toujours agir d'une manière conforme aux lois et réglementations pertinentes. Nous encourageons les collaborateurs qui souhaitent donner en retour à leur collectivité, par exemple en menant des activités de bénévolat, en siégeant au conseil d'administration d'organisations à but non lucratif et en procédant à des dons caritatifs. Cependant, les membres du cabinet ne sont pas autorisés à se présenter à un mandat politique ou à accepter un poste officiel dans une campagne politique.

Droits de l'homme

Nous nous engageons en faveur des droits de l'homme et respectons toutes les lois relatives aux droits de l'homme. Notre engagement envers les droits de l'homme détermine les personnes que nous servons et la nature des sujets traités, et nous ne ferons pas de travail qui soutient ou permette des violations des droits de l'homme. Nous ne tolérons pas la violence physique, les menaces, l'intimidation ou les agressions verbales de quelque nature que ce soit sur le lieu de travail, que ce soit dans nos propres locaux ou dans ceux de nos clients. Nous exigeons des fournisseurs qu'ils se conforment au Code de conduite des fournisseurs de McKinsey qui interdit toutes les formes de travail forcé, de travail des enfants et de traite des êtres humains, et exige le respect de toutes les lois concernant la discrimination, le harcèlement et les représailles.

Environnement

McKinsey s'engage à réduire l'impact de notre entreprise sur l'environnement et nous cherchons continuellement à renforcer nos politiques et pratiques en matière d'environnement. Nous déployons des efforts pour gérer et réduire nos émissions mondiales de gaz à effet de serre et notre empreinte en matière de déchets. Nous attendons de nos collaborateurs qu'ils prennent en compte l'impact écologique lorsqu'ils décident de la façon dont ils travaillent. Cela comprend la réduction des émissions liées aux déplacements, dans la mesure du possible, la réduction des déchets et l'augmentation du recyclage sur les sites de McKinsey et sur les sites des clients.

Concurrence et échanges commerciaux

Nous nous engageons à promouvoir des marchés libres, équitables et compétitifs, et à livrer concurrence en nous appuyant sur la qualité et l'impact de notre travail. Nous respectons les réglementations du commerce international qui interdisent ou restreignent le commerce avec certains pays, organisations ou individus. En outre, tous les collaborateurs doivent se conformer à toutes les lois, réglementations et politiques internes pertinentes relatives à la lutte anti-trust, à la concurrence loyale, à la lutte contre le blanchiment d'argent, au financement des organisations terroristes et aux contrôles des échanges commerciaux.

4. Gérer les risques pour le cabinet

Nous avons la confiance non seulement des clients que nous servons, mais aussi des collectivités dans lesquelles nous opérons et des personnes talentueuses qui rejoignent notre cabinet. Cette confiance, et notre réputation d'intégrité et d'indépendance, sont précieuses. Elles déterminent notre capacité à avoir un impact pour nos clients, à offrir des opportunités à nos employés et à contribuer aux économies et aux sociétés dans lesquelles nous vivons et travaillons. Par conséquent, tous les collaborateurs sont tenus d'agir à tout moment pour gérer de manière proactive les risques pour l'entreprise et pour bâtir et protéger la réputation du cabinet.

Corruption, pots-de-vin, cadeaux et divertissements

Nous ne participerons à aucune forme de corruption et nous avons l'obligation d'informer nos clients si nous sommes confrontés à une corruption réelle ou perçue dans leurs organisations. Les membres du Cabinet, et toute personne agissant en notre nom, s'interdisent d'offrir des cadeaux ou des faveurs dans le but d'obtenir une quelconque forme d'avantage pour nous-mêmes, nos collaborateurs ou tout tiers. Nous ne pouvons pas non plus accepter de cadeaux destinés à nous influencer, et nous ne faisons pas de traitement de faveur dans nos processus de recrutement basés sur le mérite. Nous devons éviter toute influence inappropriée avérée ou perçue, et donc également éviter les divertissements qui pourraient être perçus comme inappropriés ou excessifs.

Situations à haut risque dans le cadre de la prestation de service aux clients

Le cabinet a identifié un certain nombre de situations dans lesquelles nous servons le client qui exigent de nos collaborateurs qu'ils respectent des exigences supplémentaires spécifiques pour gérer les risques à l'égard des clients, de notre cabinet et de nos collaborateurs. Il s'agit notamment des analyses, des fusions et acquisitions, des secteurs publics, sociaux ou liés à l'État, de la conformité des produits pharmaceutiques et médicaux, des interactions acheteur-fournisseur, des restructurations et des faillites, de la rémunération, de la livraison et des applications logicielles et de l'assistance connexe, des travaux nécessitant une interaction avec les régulateurs et des travaux menés en partenariat avec des tiers. L'approbation du Comité des risques du service aux clients (Client Service Risk Committee, CSRC) est requise avant d'entreprendre un travail dans ces domaines, et les collaborateurs qui entreprennent ce type de travail doivent connaître les politiques spécifiques couvrant ces domaines, suivre toutes les formations requises et se conformer aux exigences pour engager les professionnels expérimentés qui sont aptes à superviser le travail.

Réseaux sociaux et médias

Tous les collaborateurs sont tenus de se présenter de façon professionnelle sur les réseaux sociaux. Même dans l'utilisation de comptes privés sur les réseaux sociaux, nous attendons de nos collaborateurs qu'ils soient conscients des perceptions qui

peuvent en découler. Indépendamment du fait de savoir si le collaborateur parle au nom du cabinet ou s'il utilise simplement les réseaux sociaux à des fins personnelles, nous attendons des collaborateurs qu'ils préservent la confidentialité des clients et du cabinet, et qu'ils protègent la réputation de celui-ci. Les collaborateurs ne doivent pas présenter leurs opinions politiques personnelles d'une manière susceptible de compromettre la réputation de neutralité politique du cabinet. Toute publication externe et communication avec les médias nécessitent l'approbation du service des Communications externes du cabinet et les collaborateurs doivent suivre une formation sur les médias avant tout entretien avec des journalistes ou des blogueurs.

Sécurité et protection des données

Tous les collaborateurs sont tenus de protéger les données du cabinet et son environnement de données contre tout accès non autorisé. Tous les déploiements numériques par le cabinet, y compris les applications, plateformes, technologies et produits tiers, doivent être conformes aux normes approuvées afin de veiller à ce que les informations confidentielles soient protégées au moyen de contrôles de sécurité stricts. Toute exception doit être approuvée par l'équipe Risque cybernétique et les collaborateurs qui ne sont pas certains de la sécurité d'un système ou d'une technologie doivent lui adresser un e-mail pour obtenir de l'aide.

Ressources et actifs McKinsey

Nous attendons de nos collaborateurs qu'ils adoptent une approche réfléchie concernant la manière dont ils utilisent les ressources du cabinet et qu'ils protègent les informations et les actifs du cabinet. Les actifs de McKinsey, y compris les informations exclusives, les logiciels, les cadres de travail, les outils et les méthodologies, doivent être utilisés uniquement de façon conforme aux politiques du cabinet et pour des activités liées au cabinet. Les collaborateurs s'interdisent d'utiliser les ressources de McKinsey, telles que les listes de distribution par e-mail à des fins politiques, pour solliciter des investissements ou pour servir d'autres intérêts personnels. Nous attendons de tous les collaborateurs qu'ils gèrent correctement le budget du cabinet, qu'ils se conforment entièrement et systématiquement à nos politiques de dépenses et qu'ils réfléchissent à la manière dont leur utilisation des ressources serait perçue à l'extérieur et par leurs collègues.

Exactitude des dossiers

Nous conservons des dossiers exacts pendant la durée appropriée afin de veiller à nous conformer à toutes les lois et réglementations pertinentes. Il est explicitement contraire à notre politique de conserver les dossiers du cabinet ou des clients en dehors des systèmes de l'entreprise, ou de détruire, falsifier ou modifier les dossiers qui doivent être conservés (par exemple, dans le cadre d'une enquête). Les collaborateurs sont tenus de déposer tous les dossiers requis du cabinet, tels que les notes de frais et les feuilles de temps, avec exactitude et en temps opportun.

Travailler avec des tiers

Nous collaborons avec d'autres entreprises et engageons des personnes externes au cabinet, y compris des conseillers seniors, pour proposer ce qu'il y a de mieux à nos clients et au cabinet. Ces relations sont de plus en plus importantes pour notre impact et notre innovation. En même temps, travailler avec d'autres organisations et individus pose des risques financiers, juridiques et de réputation potentiels. Ces situations nécessitent donc une collaboration supplémentaire et des conseils d'experts. Tous les collaborateurs sont tenus de s'assurer que tout tiers qui travaille en partenariat avec le cabinet ou qui fournit des services au cabinet a fait l'objet d'un contrôle adéquat, et se conforme à nos politiques relatives aux intermédiaires de conseil, aux travailleurs externes et aux partenariats.

5. Demander conseil et faire part de ses préoccupations

Toutes les situations ne peuvent pas être scrupuleusement décrites dans une politique ou un code de conduite, et les collaborateurs doivent toujours demander conseil lorsqu'ils sont confrontés à une situation difficile, ou lorsqu'ils ne sont pas certains de la ligne de conduite.

Si un collaborateur est témoin d'un fait qui, selon lui, peut être incompatible avec nos valeurs, nos politiques ou le présent Code, ou qui pourrait présenter un risque pour le cabinet ou un collaborateur, ou peut être contraire à la loi, il a l'obligation de s'exprimer.

Les collaborateurs occupant un poste de supervision, par exemple les associés ou les managers, ont en outre l'obligation de signaler tout ce qui pourrait constituer une violation de notre Politique de protection d'un environnement exempt de harcèlement ou de discrimination.

Le cabinet ne saurait tolérer les représailles à l'encontre d'un collaborateur qui, de bonne foi, fait part d'une préoccupation concernant tout aspect de la conduite professionnelle, ou qui remplit son obligation de participer honnêtement à une enquête menée par le cabinet ou une entité externe. **Les représailles sous quelque forme que ce soit constituent une violation de la politique et peuvent entraîner des mesures disciplinaires allant jusqu'au licenciement.**

Tous les collaborateurs disposent des ressources suivantes lorsqu'ils ont besoin de demander conseil, de poser une question ou de faire part d'une préoccupation.

Conseils d'un collaborateur

Notre aspiration repose sur le fait que les collaborateurs doivent se sentir à l'aise pour demander conseil ou faire part de leurs préoccupations directement à un collaborateur du cabinet. Voici quelques exemples de collaborateurs qui peuvent vous aider à répondre à votre préoccupation :

- Le Directeur exécutif ou un autre responsable de votre équipe du service client
- Votre DGL, Directeur associé, responsable d'unité, superviseur ou responsable de service
- Votre responsable régional, DP ou RH
- Le directeur des risques, le directeur des ressources humaines, au personnel du cabinet
- Le département [éthique mondiale](#) du cabinet
- Tout membre du département juridique du cabinet
- Pour les préoccupations liées spécifiquement au comportement d'un Associé ou d'un Associé senior:

Président du Comité des normes professionnelles, Responsable du partenariat mondial du bureau ou Chief People Officer

- Pour les préoccupations liées au service au client :
Tout membre du Comité des risques du service clients (CSRC) ou notre Directeur des risques

Lignes d'assistance

Nous sommes conscients qu'il peut y avoir des cas pour lesquels des collaborateurs ressentent le besoin de faire part d'une préoccupation ou de poser une question sans parler directement à un collègue. Pour ces cas de figure, nous avons mis en place des lignes d'assistance, que les collaborateurs peuvent utiliser comme un autre moyen de communication.

Vous pouvez poser une question ou faire part d'une préoccupation au moyen d'un lien interne, hébergé par un prestataire de services externe afin de préserver la confidentialité des informations, dans la mesure permise par la loi. L'intranet fournit également des numéros de téléphone à utiliser si vous préférez.

Médiateurs

Les médiateurs du cabinet sont à la disposition de tous les membres du cabinet pour leur fournir des conseils et un soutien informels et confidentiels. Nos médiateurs ne vous indiqueront pas la marche à suivre, n'agiront pas sur ce dont vous discutez ou (sauf s'ils pensent qu'il existe un risque immédiat pour la sécurité) ne feront pas remonter votre situation à d'autres personnes à l'intérieur ou à l'extérieur du cabinet. C'est pourquoi le médiateur ne peut pas prendre de mesures pour répondre à vos questions ou préoccupations. Si vous avez connaissance d'une violation potentielle de nos valeurs, de nos normes professionnelles, de nos politiques ou de la loi, veuillez la signaler en utilisant l'une des méthodes énumérées ci-dessus afin que le cabinet puisse l'examiner et prendre les mesures appropriées.

Conclusion

Notre Code de conduite professionnelle met en évidence le fait que chacun d'entre nous a l'obligation de respecter les normes professionnelles les plus rigoureuses dans les services que nous fournissons au client, de créer un environnement dans lequel nos collaborateurs sont respectés, inspirés et motivés, de prendre en compte les implications plus globales de nos actes sur la société, et de maintenir la réputation du cabinet.

Nous sommes tous tenus d'appliquer les normes énoncées dans ce Code, et d'assumer la responsabilité qui consiste à nous exprimer et à exposer toute question ou préoccupation liée à d'éventuelles violations de ce Code, de nos valeurs, de nos politiques ou de la loi.

Le respect de ce Code nous permettra de vivre véritablement à la hauteur de nos valeurs, de remplir notre double mission à l'égard du service aux clients et aux collaborateurs, et de continuer à gagner la confiance des clients que nous servons et des communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons. Nos aspirations collectives en matière d'impact positif dans le monde dépendent de cette confiance et donc de notre respect des comportements soulignés dans ce Code de conduite professionnelle.

Date d'adoption : 11 mai 2019

Le présent Code de conduite professionnelle est destiné à être un document évolutif. Le Comité des risques, de l'audit et de la gouvernance du Conseil des actionnaires est tenu d'affiner et de mettre à jour régulièrement le contenu du présent Code.

Afin de contribuer ou de faire des suggestions pour améliorer ce Code de conduite professionnelle, veuillez consulter l'intranet de la société.