

NOTRE ENGAGEMENT COMMUN
CODE DE CONDUITE INTERNATIONAL





UN MESSAGE DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL D'AGCO

CHERS COLLÈGUES D'AGCO,

C'est un moment passionnant pour faire partie d'AGCO. Ensemble, nous menons une révolution agricole, avec des innovations agricoles intelligentes qui permettent non seulement d'obtenir de meilleures récoltes, mais aussi un monde meilleur et plus durable. Je suis fier de notre personnel, de notre stratégie AGvance, de nos marques de classe mondiale, du travail que nous accomplissons ensemble et des améliorations que nous apportons, mais ce qui me rend le plus fier, c'est que nous ne perdons jamais de vue notre point de départ, avec un profond respect pour nos clients, en plaçant nos agriculteurs au cœur de tout ce que nous faisons.

Notre Code de conduite international reflète notre engagement envers les agriculteurs.

Il nous aide à mettre en pratique notre objectif et notre vision au quotidien et guide notre comportement au travail, où que nous soyons. Il ne couvre pas tous les problèmes que nous pourrions rencontrer au travail - aucun code ne pourrait le faire - mais il nous fournit les outils et les ressources dont nous avons besoin pour relever les défis quotidiens sur le lieu de travail.

Notre environnement ouvert signifie que nous avons des personnes qui peuvent vous aider lorsque vous avez des questions, et notre culture anti-représailles signifie que vous pouvez faire part de vos préoccupations sans crainte. Considérez ce Code comme un guide sur la manière de traiter vos collègues, de prendre des décisions professionnelles éthiques et de vous conformer à nos normes rigoureuses.

Au nom du conseil d'administration d'AGCO, je vous remercie de votre soutien constant pour le succès d'AGCO et *notre engagement commun*.

Eric Hansotia

Eric P. Hansotia
Président-Directeur général



Notre Code

exprime notre engagement et notre démarche pour mener nos activités de manière éthique et intègre, partout dans le monde.





TABLE DES MATIÈRES

VOS DROITS ET RESPONSABILITÉS

Qui doit suivre le Code	5
Relation entre le Code et les lois, les règlements et les politiques d'AGCO	5
Notre engagement personnel à prendre les bonnes décisions	6
Comment aborder les problèmes et soulever les préoccupations	7
Culture anti-représailles d'AGCO	7
Responsabilités du responsable hiérarchique	8
Surveillance du code et dérogations	8

VOTRE RESPONSABILITÉ

Nous faisons preuve de respect mutuel	10
Nous ne tolérons ni la discrimination ni le harcèlement	10
Nous tenons à la sécurité	10
Nous agissons de manière responsable	11
Nous nous engageons envers nos clients	14
Nous traitons nos fournisseurs de manière équitable	14
Nous respectons les règles relatives aux activités politiques et communautaires	15
Nous ne faisons pas d'opérations boursières sur la base d'informations privilégiées	16

RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Nous faisons preuve de responsabilité sociale	18
Nous sommes engagés envers l'environnement et du développement durable	18
Nous respectons les droits humains	19
Nous travaillons de manière responsable avec les gouvernements	19
Nous pratiquons une concurrence loyale	20
Nous ne tolérons pas la corruption	21
Nous ne participons en aucune façon au blanchiment d'argent	22
Nous respectons les lois sur le commerce international	22

PROTÉGER AGCO

Nous veillons à l'intégrité financière	24
Nous nous conformons aux exigences en matière de rapports financiers	25
Nous tenons des registres exacts	25
Nous protégeons les actifs de l'entreprise	26
Nous protégeons la propriété intellectuelle de notre entreprise	26
Nous respectons la vie privée et la confidentialité	27
Nous protégeons nos informations et nos systèmes	28

POLITIQUES ET RESSOURCES





VOS DROITS ET RESPONSABILITÉS

Il ne suffit pas de savoir ce qui est juste. Il s'agit de faire ce qui est juste. Il s'agit également de se manifester en cas d'obstacle à notre engagement commun de mener nos activités comme il se doit et de traiter nos collègues comme il se doit. Ce n'est pas toujours facile, mais c'est la seule façon de construire un meilleur AGCO, un meilleur ensemble de solutions pour les agriculteurs, un meilleur avenir pour l'agriculture et un meilleur lendemain pour tous. Notre culture est axée sur :

L'AGRICULTEUR D'ABORD :

Je place le succès des agriculteurs au cœur de tout ce que je fais.

S'EXPRIMER :

Je soulève ouvertement des sujets difficiles et je débats de manière respectueuse.

FAIRE ÉQUIPE :

Je maximise les résultats d'AGCO grâce au travail d'équipe et à des actions coordonnées.



VOS DROITS ET RESPONSABILITÉS

A. QUI DOIT SUIVRE LE CODE ?

Ce code résume les principes de la conduite de nos activités et de notre comportement éthique. Tous les salariés, dirigeants et administrateurs d'AGCO et de ses filiales sont tenus de connaître et de suivre le Code. Le non-respect du Code peut entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement.

AGCO exige également que ses filiales à participation majoritaire et certaines co-entreprises adoptent ce Code et encourage même les filiales non contrôlées à l'adopter et à le suivre. AGCO peut fournir aux consultants, agents, représentants commerciaux, distributeurs et prestataires indépendants une copie de ce Code et les encourage à accepter de se conformer aux aspects qui les concernent. L'entreprise peut prendre des mesures, voire mettre fin à la relation, si l'un de ces tiers ne respecte pas le présent Code.



Point clé

S'il existe des **conflits entre le présent Code et une convention collective** en vigueur pour les salariés représentés, la convention collective s'appliquera.

Par ailleurs, ce Code ne doit pas être assimilé à, et ne crée pas, un contrat de travail entre l'entreprise et un salarié.

Bien qu'AGCO soit une société américaine, nous menons des activités dans le monde entier, et nos salariés sont des citoyens de nombreux pays. Par conséquent, nos activités sont soumises aux lois et règlements de nombreux pays, provinces, états, municipalités et organisations. Chacun d'entre nous a la responsabilité de connaître et de respecter les lois qui s'appliquent à AGCO là où il ou elle travaille.

Ce Code établit des principes pour la conduite de nos activités, où que nous soyons. En cas de divergences entre ce Code et les coutumes, normes, lois ou réglementations locales, nous devons appliquer la directive qui établit la norme de comportement la plus stricte. Il arrive parfois que les lois de deux ou plusieurs pays soient en conflit. Dans ce cas, nous devons consulter le **responsable de l'éthique et de la conformité** d'AGCO pour déterminer comment résoudre ce conflit correctement.

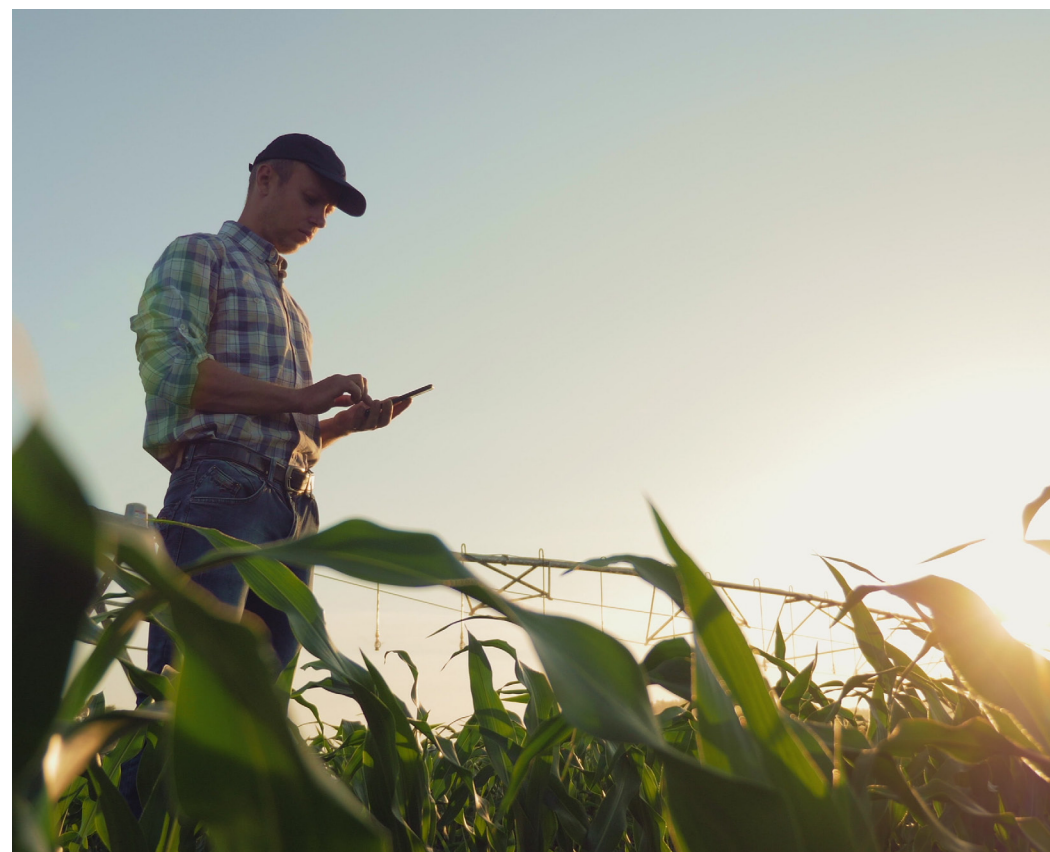


RESPONSABILITÉ

Nous assumons la responsabilité de notre zone d'influence comme s'il s'agissait de notre propre entreprise. Nous nous engageons à viser l'excellence.

B. RELATION ENTRE LE CODE ET LES LOIS, LES RÈGLEMENTS ET LES POLITIQUES D'AGCO

Pour assurer la mise en œuvre des normes de conduite que nous sommes tenus de respecter, AGCO a établi un certain nombre de politiques plus spécifiques en plus du Code. Certaines de ces politiques sont mentionnées plus loin dans ce Code, tandis que d'autres peuvent être spécifiques à un site ou à un secteur fonctionnel d'AGCO. N'oubliez pas que nous devons nous conformer à toutes les politiques d'AGCO ainsi qu'à ce Code.



VOS DROITS ET RESPONSABILITÉS

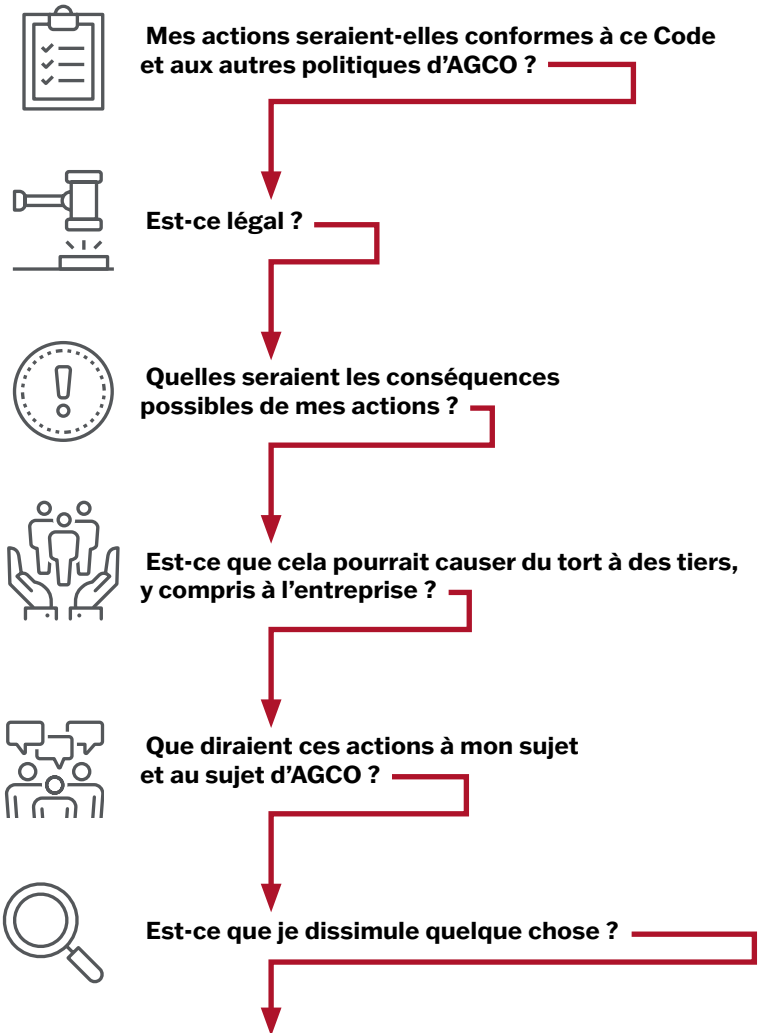
C. NOTRE ENGAGEMENT PERSONNEL À PRENDRE LES BONNES DÉCISIONS

Chacun d'entre nous doit s'engager à respecter les principes contenus dans ce Code, et il nous sera peut-être demandé de confirmer périodiquement cet engagement. Nous devons également faire part de nos préoccupations concernant d'éventuelles transgressions de la loi, de ce Code ou d'autres politiques d'AGCO.

Notre Code est un guide, mais il ne remplace pas une prise de décision judicieuse. Si le Code ne traite pas d'un problème ou ne répond pas à une question, nous devons utiliser notre propre jugement et bon sens pour décider de la marche à suivre. Prenez un instant pour réfléchir avant d'aller de l'avant.



Lorsque vous faites face à un dilemme éthique ou à une situation où le bon choix n'est pas évident, posez-vous les questions suivantes :



N'oubliez pas que de nombreuses ressources sont disponibles chez AGCO. Souvent, il est préférable de discuter des problèmes avec d'autres personnes avant de prendre une décision.



VOS DROITS ET RESPONSABILITÉS

D. COMMENT ABORDER LES PROBLÈMES ET SOULEVER LES PRÉOCCUPATIONS

Faites part de vos préoccupations dès que possible : plus on attend pour régler un problème, plus il risque de s'aggraver. De nombreuses ressources sont à votre disposition pour répondre aux questions et aux préoccupations relatives aux éventuelles transgressions de la loi, du présent Code ou d'autres politiques d'AGCO, notamment :

- **Le responsable de l'éthique et de la conformité d'AGCO**
- **Nos responsables immédiats**
- **Toute personne de la hiérarchie de notre service**
- **La ligne d'alerte d'AGCO : Vous pouvez contacter la ligne d'alerte, administrée par une société externe indépendante et disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, vous pouvez contacter la ligne d'alerte des façons suivantes :**



Internet :

<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/83584/index.html>



Téléphone : les numéros de téléphone et les instructions de composition pour votre région sont indiqués sur <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/83584/phone.html>.

AGCO traitera les rapports de manière aussi confidentielle que possible et ne partagera les informations que dans la mesure nécessaire pour permettre une enquête rapide et détaillée de notre rapport.

**Point clé**

En fonction de l'endroit où vous vous trouvez, vous pouvez effectuer un signalement de manière anonyme.

Les lois locales varient en ce qui concerne les signalements anonymes.

Lorsque vous appelez la ligne d'alerte d'AGCO, l'administrateur externe indépendant vous demandera où vous vous trouvez. Ce lieu déterminera si vous pouvez effectuer un signalement anonyme.

E. CULTURE ANTI-REPRÉSAILLES D'AGCO

Il faut du courage pour soulever ou aider à résoudre un problème concernant l'intégrité. AGCO ne tolère en aucun cas les représailles à l'encontre d'une personne pour avoir signalé ou donné des informations qu'elle pense raisonnablement en rapport avec une infraction à la loi, au présent Code ou aux politiques d'AGCO. Les représailles constituent un motif de sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement.

**Et si ?**

Q : *Un de mes collègues a récemment signalé un problème de sécurité à notre supérieure hiérarchique, et j'ai remarqué qu'elle le traite différemment depuis, en le critiquant beaucoup devant d'autres personnes, en « oubliant » de l'inclure dans les réunions du personnel, des choses comme ça. Est-ce qu'elle se venge de lui ?*

R : Peut-être, mais ce n'est pas à vous de décider si ses actions atteignent le niveau des représailles. En revanche, vous devez informer AGCO du comportement de votre supérieure hiérarchique, puisque vous pensez qu'elle semble enfreindre le Code. Veuillez contacter la société par l'un des moyens décrits dans la section « **Comment aborder les problèmes et soulever des préoccupations** » .

AGCO prend très au sérieux les signalements de représailles et enquêtera rapidement et de manière approfondie, en préservant autant que possible la confidentialité de ce que vous partagez. Selon l'endroit où vous vous trouvez, vous pouvez également faire un signalement anonyme.





VOS DROITS ET RESPONSABILITÉS

F. RESPONSABILITÉS DU RESPONSABLE HIÉRARCHIQUE

Les responsables ont certaines responsabilités supplémentaires en ce qui concerne ce Code et les normes de comportement chez AGCO. En tant que responsables, nous devons :

- *Nous engager personnellement à veiller à ce que nos unités fonctionnent conformément aux principes d'éthique professionnelle les plus stricts.*
- *Nous assurer que nos salariés reçoivent une copie de ce Code.*
- *Parler régulièrement du Code avec nos subordonnés et vérifier leur connaissance et leur compréhension de celui-ci.*
- *Rappeler à nos salariés la nécessité de toujours respecter le Code.*
- *Donner l'exemple du comportement éthique approprié.*
- *Maintenir un environnement de travail qui encourage une communication franche et ouverte.*
- *Soutenir les salariés qui souhaitent soulever des problèmes ou des préoccupations et ne jamais permettre à quiconque d'exercer des représailles contre eux en raison de leurs actions courageuses.*



INTÉGRITÉ

Nous mettons nos paroles en action. Nous nous engageons à agir de manière systématique, honnête et fiable.

G. VEILLE DU CODE ET DÉROGATIONS

AGCO peut modifier, changer ou adapter toute partie de ce Code à tout moment. L'entreprise communiquera les changements importants au personnel, et le Code sera mis à jour sur le site web de la société.

Dans les rares cas où une dérogation au Code pourrait être justifiée, celles pour les hauts dirigeants seront examinées par le Comité d'audit du Conseil d'administration de la société, et celles pour tout autre salarié seront examinées par le [responsable de l'éthique et de la conformité d'AGCO](#).



A photograph of two men shaking hands in a field of young green plants. The man on the left is wearing a straw hat, a plaid shirt, and blue jeans. The man on the right is older, has a white beard, and is wearing a plaid shirt and dark pants. They are standing in a field with rows of young green plants in the foreground. The background is a soft-focus landscape under a bright sky.

VOTRE RESPONSABILITÉ

La confiance est difficile à gagner et facile à perdre. C'est pourquoi, dans chaque relation, chaque communication, chaque transaction, nous nous fixons des normes élevées. Et nous sommes tenus de les respecter. C'est ce qu'attendent de nous nos clients, nos partenaires et nos actionnaires, et c'est ce que nous devons attendre de nous-mêmes. Nous sommes responsables de notre propre comportement.



VOTRE RESPONSABILITÉ

A. NOUS FAISONS PREUVE DE RESPECT MUTUEL

Chez AGCO, nous savons que nos différences sont une force. Nous progressons en tant qu'individus et en tant qu'entreprise lorsque nous prenons le temps d'apprendre les uns des autres, écoutons les différents points de vue et traitons les autres avec un respect mutuel.

Un personnel diversifié nous aide à enrichir nos compétences, notre base de connaissances et notre sensibilité aux besoins des autres. Nos clients sont aussi divers que nous le sommes, et nous devenons une entreprise mondiale plus performante lorsque nous comprenons mieux leur situation et leurs points de vue.

B. NOUS NE TOLÉRONS NI LA DISCRIMINATION NI LE HARCÈLEMENT

La discrimination et le harcèlement ne sont pas tolérés chez AGCO. Nous respectons les lois et réglementations qui prévoient l'égalité des chances en matière d'emploi, sans aucune discrimination ni harcèlement fondé sur la race, la religion, la couleur de peau, l'origine nationale, l'ethnicité, le sexe, le genre, l'identité ou l'expression de genre, l'âge, le handicap, le statut d'ancien combattant, l'orientation sexuelle, la religion, le statut familial, l'origine sociale ou tout autre statut protégé par la loi.

Contribuez à maintenir notre lieu de travail libre d'intimidation, de harcèlement, de brimades et de comportements abusifs. Réfléchissez avant d'agir et de parler, et pensez à ce que votre comportement pourrait avoir comme effet sur les autres.



En savoir plus

Pour de plus amples informations, veuillez consulter les politiques de non-discrimination, d'égalité des chances en matière d'emploi ou de lutte contre le harcèlement en vigueur là où vous vous trouvez.



Point clé

Le harcèlement peut prendre de nombreuses formes :

- Contact physique inapproprié, y compris, par exemple, un massage des épaules « innocent » non désiré.
- Commentaires désobligeants ou insultants fondés sur l'apparence, l'origine ethnique ou les tendances d'une personne.
- Comportement hostile, menaçant ou abusif
- Blagues, dessins, photos ou e-mails offensants, quel que soit le destinataire.

C. NOUS NOUS SOUCIONS DE LA SÉCURITÉ

Rien n'est plus important pour AGCO que la sécurité et la santé de chaque salarié et le fait que les salariés rentrent chez eux sains et saufs chaque jour. Dans l'intérêt du maintien d'un lieu de travail sûr et sain, nous devons tous :

- **Mener nos activités de manière à nous protéger les uns les autres, en signalant toute situation pouvant présenter un risque pour la santé ou la sécurité.**
- **Maintenez un lieu de travail propre et sûr en dégageant allées et les postes de travail de tout obstacle, câble et autre danger potentiel.**
- **Porter un équipement de protection individuelle si nécessaire.**
- **Connaître et observer les règles de sécurité et de santé qui s'appliquent à votre travail ainsi que la réglementation en la matière et les normes d'hygiène industrielle prescrites par la loi.**

AGCO attend de ses salariés qu'ils soient prêts à accomplir leurs tâches professionnelles, en possession de toutes leurs facultés. Vous devez vous abstenir d'utiliser, de posséder ou d'être sous l'influence de substances illicites ou susceptibles de compromettre l'efficacité et la sécurité du lieu de travail.

La violence sur le lieu de travail n'est pas tolérée chez AGCO, et les armes sont interdites dans nos installations - toute menace et tout comportement violent (y compris un comportement hostile, des coups et blessures ou des actes de vandalisme) doivent être signalés immédiatement.



En savoir plus

Pour de plus amples informations, veuillez consulter notre Politique de santé et de sécurité sur InsideAGCO.



Point clé

Comme pour toute autre règle décrite dans ce Code, vous devez signaler sans délai **toute violation de la santé, de la sécurité ou des droits humains** chez AGCO.

La sécurité commence par vous. Signalez les accidents, les dangers et les dangers potentiels dès que vous en avez connaissance.



VOTRE RESPONSABILITÉ

D. NOUS AGISSONS DE MANIÈRE RESPONSABLE

CADEAUX, DIVERTISSEMENTS ET MARQUES D'HOSPITALITÉ

Nos décisions commerciales doivent être prises uniquement sur la base de la qualité, du service, du prix et de tout autre critère similaire de compétitivité. Nous devons éviter toute décision influencée par des gestes de courtoisie commerciale ou qui en donnerait l'apparence.

De temps à autre, les salariés d'AGCO peuvent offrir ou accepter des gestes de courtoisies commerciales habituels ou modestes dans le cadre de discussions commerciales légitimes. Bien qu'il soit difficile de définir les termes « habituel » et « modeste » sans indiquer un montant spécifique, le bon sens et la raison doivent permettre de déterminer si un cadeau ou une forme de divertissement ou de marque d'hospitalité serait jugé extravagant ou excessif.

Vous ne devez ni offrir ni accepter quoi que ce soit qui pourrait influencer ou sembler influencer l'exercice d'un jugement indépendant dans l'intérêt supérieur d'AGCO. Toutes nos relations d'affaires doivent être indépendantes et exemptes de tout traitement favorable résultant de l'intérêt personnel de nos salariés.

Tout cadeau, divertissement ou marque d'hospitalité, offert ou reçu, pouvant être perçu comme une incitation à fournir des avantages à AGCO est interdit. Il est permis d'offrir des cadeaux, tels que des petits souvenirs habituels d'AGCO, à nos clients et fournisseurs, conformément à nos procédures.

Comme indiqué plus en détail dans la section [Nous ne tolérons pas la corruption](#), il est strictement interdit aux salariés d'offrir ou de fournir quoi que ce soit de valeur aux agents du gouvernement



Terme clé

Un **geste de courtoisie commerciale** est toute forme de cadeau, de divertissement ou marque d'hospitalité pour laquelle le destinataire ne paie pas la juste valeur marchande.



Et si ?

Q : *Un contact chez l'un des plus importants fournisseurs d'AGCO m'a invité, ainsi que plusieurs de mes collègues d'AGCO, à me rejoindre à elle pour dîner dans un restaurant gastronomique coûteux avant d'assister à un concert dans une arène voisine dans la loge de luxe du fournisseur. Avons-nous le droit d'accepter l'invitation du fournisseur ?*

R : Le dîner gastronomique combiné au concert pourrait être perçu comme extravagant, et pourrait être interprété comme une tentative inappropriée de la part du prestataire de remporter ou de conserver des marchés avec AGCO. Nous sommes parfois autorisés à offrir ou à accepter des cadeaux, des divertissements ou des marques d'hospitalité de valeur modeste et pertinents pour les discussions commerciales avec AGCO, selon les circonstances. Mais la proposition de ce prestataire pourrait sembler exceptionnelle. Avant d'offrir ou d'accepter des invitations comme celle-ci, discutez de la situation avec votre responsable ou demandez conseil au [responsable de l'éthique et de la conformité](#) d'AGCO.



En savoir plus

Pour de plus amples informations, veuillez consulter la politique anti-corruption d'AGCO Corporation qui se trouve sur le site Conformité mondiale de InsideAGCO.





VOTRE RESPONSABILITÉ

CONFLITS D'INTÉRÊTS

Chacun de nous a l'obligation d'accomplir son travail pour l'entreprise de manière efficace et objective. Nous devons éviter toute situation ou action qui pourrait donner lieu à un conflit d'intérêts ou à son apparence.

Un conflit d'intérêts réel ou apparent peut survenir de nombreuses façons, notamment :

- Être **propriétaire ou détenir une participation chez un concurrent ou une entreprise avec laquelle AGCO a ou envisage d'avoir une relation (par ex, fournisseurs, clients, propriétaires, distributeurs, concessionnaires ou concédants de licence).**
- Avoir une quelconque **relation commerciale, financière ou autre** avec des fournisseurs ou des concurrents qui pourrait compromettre, ou ne serait-ce que donner l'apparence de compromettre, votre jugement indépendant pour le compte d'AGCO
- Profiter ou aider d'autres personnes à profiter **d'informations confidentielles ou d'opportunités commerciales** dont vous avez connaissance en raison de votre rôle dans la société
- Assumer des fonctions **de salarié, d'administrateur, d'agent, de partenaire, d'agent ou de consultant chez un concurrent, un fournisseur ou un client actuel ou potentiel**
- Cumuler les emplois ou fournir des services à une autre entreprise en tant que dirigeant, administrateur, salarié, agent, représentant ou consultant si votre participation pourrait nuire à vos fonctions chez AGCO
- Consacrer des heures de travail ou des ressources d'AGCO à **des activités autres que celles en rapport avec vos fonctions** au sein de l'entreprise
- Influencer ou tenter d'influencer toute transaction commerciale entre l'entreprise et une autre entité dans laquelle vous avez un intérêt financier direct ou indirect
- Vendre, échanger ou troquer sans autorisation des marchandises à d'autres personnes dans les locaux de l'entreprise ou pendant votre temps de travail



Terme clé

Un conflit d'intérêts survient lorsque nos intérêts personnels - ou ceux des membres de notre famille - interfèrent ou semblent interférer avec les intérêts d'AGCO.

- Vous approprier les **opportunités découvertes dans le cadre de vos fonctions** chez AGCO pour en tirer un avantage personnel
- Distribuer des **annonces personnelles, des brochures, du matériel publicitaire** ou tout autre type de document personnel pendant votre temps de travail ou dans un lieu de travail
- Participer à des **jeux d'argent, des loteries ou tout autre jeu de hasard ou en solliciter la participation**

La divulgation est la clé.





VOTRE RESPONSABILITÉ

CONFLITS D'INTÉRÊTS suite

Si vous pensez que vous ou un membre de votre famille avez un intérêt qui pourrait interférer avec votre rôle au sein d'AGCO, parlez sans tarder de la situation avec votre responsable ou avec le responsable de l'éthique et de la conformité d'AGCO pour demander des conseils sur la meilleure façon de procéder.

Dans de nombreux cas, l'intérêt, la relation ou la transaction que vous divulguiez ne sera pas jugé préjudiciable à l'entreprise, et vous pourrez y donner suite. Mais en signalant tout conflit d'intérêt potentiel à votre responsable ou au responsable de l'éthique et de la conformité d'AGCO, vous contribuez à maintenir la réputation d'AGCO en matière d'honnêteté, d'intégrité et d'équité.

Si vous avez des fonctions d'encadrement chez AGCO, vous jouez un rôle crucial pour aider l'entreprise à résoudre les conflits d'intérêts réels et apparents. Si un salarié vous fait part d'un conflit potentiel, il vous faut en discuter avec le responsable de l'éthique et de la conformité d'AGCO, puis donner des conseils à cette personne sur la meilleure façon de résoudre le problème.

En cas de doute, demandez de l'aide et aidez-nous à éviter tout conflit d'intérêts.



TRANSPARENCE

Nous fournissons toutes les informations requises. Nous communiquons ouvertement et sincèrement. Nous apprécions les retours d'information.



Et si ?

- Q :** *Ma femme dirige une entreprise qui fournit des services de conseil en technologie de l'information . Quand j'ai parlé de son entreprise à mon collègue de l'informatique, il s'est dit intéressé à y faire appel. Est-ce que cela serait acceptable ?*
- R :** Probablement pas. La relation d'affaires potentielle entre votre épouse et AGCO pourrait constituer un conflit d'intérêts, ou à tout le moins, en donner l'apparence. En passant un contrat avec votre épouse, AGCO pourrait lui accorder un avantage indu en raison de votre rôle dans l'entreprise. Vous devez révéler l'arrangement à votre responsable ou au responsable de l'éthique et de la conformité d'AGCO, qui pourra alors vous conseiller sur la marche à suivre.





VOTRE RESPONSABILITÉ

E. NOUS NOUS ENGAGEONS ENVERS NOS CLIENTS

AGCO livre concurrence sur la base de la qualité et de la fiabilité de ses produits, de l'intégrité de ses salariés et de la demande de ses clients pour ses produits et services, qui sont les meilleurs de l'industrie. Notre objectif est de satisfaire les besoins de nos clients en leur proposant des produits et des services de la plus haute qualité possible. N'oubliez pas que nos agriculteurs sont notre priorité.

L'attention portée à la qualité nous permet non seulement de répondre aux cahiers des charges des clients, mais elle a également un effet direct sur nos coûts d'exploitation et notre rentabilité.

Nous sommes tous tenus de fournir des produits et des services de qualité à nos clients et d'encourager une amélioration constante, que nous travaillions au bureau ou dans les ateliers de production. Ne fermez jamais les yeux sur un défaut, une déficience ou une erreur, même s'ils sont insignifiants ou peu visibles. Les problèmes de qualité des produits peuvent entraîner des défaillances futures, ce qui nuirait à la réputation d'AGCO et affaiblirait notre position concurrentielle.



Point clé

L'inspection et les tests des produits sont des éléments clés de notre engagement envers la qualité des produits et sont d'une importance vitale pour notre activité.

Ne pas effectuer les inspections et les tests contractuels est non seulement dangereux mais aussi contraire à l'éthique.

Il est également impératif de fournir la documentation nécessaire à l'appui des inspections et des tests. Par ailleurs, ne donnez jamais de fausses informations à un client ou au public sur la nature de l'inspection et des tests effectués par l'entreprise.

F. NOUS TRAITONS NOS FOURNISSEURS DE MANIÈRE ÉQUITABLE

Les relations d'AGCO avec les sous-traitants, les prestataires et les fournisseurs sont cruciales pour notre activité. Nos relations doivent être équitables, raisonnables et conformes à toutes les lois et réglementations applicables ainsi qu'aux bonnes pratiques commerciales.

Si vous avez une quelconque responsabilité dans le choix des fournisseurs, prenez ces décisions de manière éthique et objective.

AGCO encourage les achats concurrentiels dans toute la mesure du possible. Nous faisons preuve de diligence raisonnable et appliquons les pratiques commerciales les plus éthiques dans la sélection des sources, la négociation, la détermination des prix et l'administration de toutes les activités d'achat. Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils en fassent de même à l'égard de leurs sous-traitants, prestataires et fournisseurs. Cette attente est décrite dans les [Directives de performance et d'excellence des relations avec les fournisseurs d'AGCO \(ASPIRE\)](#).



Point clé

La sélection des sous-traitants, prestataires et fournisseurs doit se faire sur la base de critères objectifs, notamment :

- La qualité
- L'excellence technique
- Le coût ou le prix
- Les échéances et la livraison
- Les services
- Le maintien de sources d'approvisionnement suffisantes



VOTRE RESPONSABILITÉ

G. NOUS RESPECTONS LES RÈGLES RELATIVES AUX ACTIVITÉS POLITIQUES ET COMMUNAUTAIRES

L'activité politique de l'entreprise, y compris les contributions politiques et le lobbying d'AGCO, est fortement réglementée et soumise à des règles spéciales. Les unités opérationnelles doivent consulter le [responsable de l'éthique et de la conformité d'AGCO](#) d'AGCO avant de faire toute contribution politique, d'engager un lobbyiste ou de mener une activité de lobbying.

AGCO encourage ses salariés - agissant volontairement à titre personnel, sur leur temps libre et en utilisant leurs propres ressources - à s'engager dans leurs communautés et dans le processus électoral au niveau local, étatique, régional et national.

Il faut suivre quelques règles de base en ce qui concerne les activités politiques personnelles et l'engagement dans votre communauté.



> N'utilisez pas le temps, les biens, les fonds ou l'équipement de la Société pour mener ou soutenir vos activités personnelles - politiques ou autres.



> Indiquez toujours clairement que vos opinions et vos actions sont les vôtres et non celles d'AGCO.



> Si vous envisagez de briguer ou d'accepter une fonction publique, informez-en votre responsable à l'avance. Discutez des conséquences éventuelles de vos fonctions officielles sur votre travail et collaborez de manière constructive avec votre responsable pour éviter tout impact négatif sur l'exercice de vos responsabilités professionnelles chez AGCO.



> Ne faites jamais pression sur vos collègues pour qu'ils soutiennent un candidat politique, une cause politique ou une œuvre de bienfaisance.



VOTRE RESPONSABILITÉ

H. NOUS NE FAISONS PAS D'OPÉRATIONS BOURSIÈRES SUR LA BASE D'INFORMATIONS PRIVILÉGIÉES

Dans le cadre de nos fonctions chez AGCO, nous pouvons être amenés à prendre connaissance d'informations hautement confidentielles sur notre entreprise ou sur d'autres organisations, qui ne sont pas encore accessibles au public. Les informations non publiques susceptibles d'affecter la décision d'un investisseur raisonnable d'acheter, de vendre ou de conserver des titres sont considérées comme des « informations privilégiées ». En tant que salariés d'AGCO, il nous est interdit, en vertu des lois sur les valeurs mobilières et de la politique d'AGCO, de négocier les titres d'une société lorsque nous sommes en possession d'informations privilégiées sur celle-ci.

Outre notre propre obligation légale d'éviter de négocier des titres sur la base d'informations privilégiées, il est également contraire à la loi et à la politique d'AGCO de communiquer ou de donner des informations privilégiées à d'autres personnes, y compris les membres de notre famille, nos amis ou nos voisins.

Les conséquences d'un délit d'initié peuvent être graves pour vous et pour notre entreprise, y compris des amendes, des pénalités et même des peines de prison importantes. Si vous avez des doutes ou des préoccupations quant au caractère approprié d'une transaction de titres, contactez le **responsable de l'éthique et de la conformité** d'AGCO avant de procéder à la transaction. De même, certains salariés sont soumis à des exigences supplémentaires en matière de délit d'initié en raison de leur rôle au sein de l'entreprise et doivent s'entretenir avec le responsable de l'éthique et de la conformité avant de négocier des titres.

**Point clé**

Voici quelques exemples d'**informations privilégiées** :

- Recherche et développement concernant de nouveaux produits, services ou projets commerciaux
- Projections financières ou résultats non publiés, tels que les revenus, les profits et les pertes
- Acquisitions, cessions ou fusions potentielles
- Changements significatifs dans la haute direction ou dans la supervision par le conseil d'administration
- Événements juridiques ou réglementaires, tels que des contentieux importants, des enquêtes des autorités ou des amendes possibles
- Contrats remportés ou perdus avec des fournisseurs, prestataires ou partenariats commerciaux

**Et si ?**

Q : *J'ai appris cette semaine par un contact chez l'un de nos plus gros fournisseurs que sa société est sur le point d'acquérir un autre fournisseur d'AGCO. Je sais que je ne peux pas utiliser cette information pour acheter des titres de notre gros fournisseur, mais puis-je dire à ma femme d'y investir ?*

R : Non. Votre contact chez le fournisseur d'AGCO vous a donné des informations privilégiées. En tant que tel, il vous est non seulement interdit de négocier les titres de ce fournisseur, mais aussi de communiquer ou de conseiller à d'autres personnes d'acheter les actions de ce fournisseur. Cela enfreindrait à la fois les lois sur les valeurs mobilières et la politique d'AGCO. Ce n'est qu'après la publication de l'information sur l'acquisition du fournisseur que vous ou votre femme pourrez acheter les actions.

**En savoir plus**

Pour plus d'informations, veuillez consulter la politique d'AGCO en matière de délit d'initié qui se trouve sur le site Conformité mondiale de InsideAGCO.





RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Nous sommes conscients de notre obligation - en tant qu'entreprise, en tant que fabricant et en tant que membre de la communauté - non seulement de respecter les lois des pays où nous exerçons nos activités, mais aussi d'apporter une contribution positive dans le monde entier, en faisant progresser les initiatives visant à nourrir le monde de manière durable et dans le meilleur intérêt de nos agriculteurs et de la société en général.



RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

A. NOUS FAISONS PREUVE DE RESPONSABILITÉ SOCIALE

La philanthropie fait partie intégrante de notre culture d'entreprise. AGCO pense que nous devons faire une différence positive dans le monde et nous engager de façon responsable dans des activités caritatives en faveur des communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons. Nous donnons des fonds, du temps et des talents pour soutenir des programmes d'AGCO et des causes locales. Nous encourageons (mais n'exigeons pas) les salariés à s'informer et à participer aux nombreuses initiatives que nous soutenons.

AGCO encourage également ses salariés à faire la différence à un niveau personnel, en soutenant les causes charitables et civiques qui leur tiennent à cœur. Veillez à ce que toute activité caritative extérieure dans laquelle vous vous engagez est légale et conforme à nos politiques et que vous y participez sur votre temps libre et à vos propres frais.



En savoir plus

Pour de plus amples informations, veuillez consulter les pages [Philanthropie](#) sur notre site web.



Point clé

La fondation AGCO Agriculture Foundation (AAF) soutient une approche holistique de la prévention et de l'assistance contre la faim et lance des programmes visant à soutenir la sécurité alimentaire et le développement de l'agriculture durable dans les communautés.

Les efforts se concentrent sur le service aux communautés défavorisées dans le monde entier en fournissant des ressources pour combattre la faim et promouvoir la nutrition et la santé, la formation agricole, le développement communautaire et le traitement éthique des animaux de ferme dans la chaîne d'approvisionnement et de valeur.

Pour plus d'informations, voir le [site web de l'AAF](#).

B. NOUS NOUS SOUCIONS DE L'ENVIRONNEMENT ET DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Nous reconnaissons que l'agriculture durable est fondamentale pour notre avenir commun et qu'elle est impérative pour nos agriculteurs et notre industrie. Nous savons également que le changement climatique et les conditions météorologiques extrêmes peuvent constituer des défis incessants pour le développement et la réussite des initiatives de durabilité.

Nous nous employons à être le partenaire le plus fiable des agriculteurs en leur proposant des solutions agricoles intelligentes et de pointe pour les aider à nourrir notre monde de manière durable. Nous avons établi un ensemble d'engagements clairs pour l'entreprise qui sont détaillés dans notre Politique mondiale en matière d'environnement et de changement climatique, à savoir :

- **Innovation produit - Création et investissement dans des solutions qui réduisent les émissions des équipements agricoles, sensibilisent à l'environnement, favorisent le bien-être des animaux et soutiennent les pratiques qui réduisent l'empreinte carbone des agriculteurs.**
- **Efficacité des ressources - Mise en œuvre de méthodes qui réduisent notre propre empreinte environnementale dans nos propres activités, produits et services.**
- **Engagement au niveau de la chaîne d'approvisionnement - Incitations à nos partenaires de la chaîne d'approvisionnement à s'engager à respecter des principes communs.**
- **Transparence dans les comptes-rendus - Communications avec notre conseil d'administration, nos salariés, les régulateurs, les clients, les fournisseurs et les autres parties prenantes intéressées pour mieux comprendre et rendre compte des exigences et des initiatives environnementales.**



En savoir plus

Pour de plus amples informations, veuillez consulter notre politique mondiale en matière d'environnement et de changement climatique, qui se trouve sur le site de conformité mondiale de InsideAGCO ou visitez la page Durabilité de notre site web.



ESPRIT D'ÉQUIPE

Nous contribuons activement à relever les défis en équipe.



RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

C. NOUS RESPECTONS LES DROITS HUMAINS

AGCO s'engage à respecter les droits humains et à lutter contre toutes les formes d'esclavage et de traite d'êtres humains. Notre engagement commence avec ceux dans nos propres opérations et s'étend à ceux de notre chaîne d'approvisionnement mondiale et aux communautés où les produits et services AGCO sont vendus et utilisés.

En tant qu'entreprise, nous tenons à :

- **Mener nos activités d'une manière qui respecte la dignité de toutes les personnes.**
- **Promouvoir la diversité, l'égalité des chances, la non-discrimination et un lieu de travail exempt de harcèlement illégal et de représailles.**
- **Respecter toutes les lois et réglementations locales applicables en matière de santé et de sécurité.**
- **La sécurité pour tous les salariés.**
- **L'interdiction du travail des enfants, de la traite des êtres humains, de l'esclavage ou de toute forme de travail forcé ou involontaire.**

Nous demandons à nos fournisseurs de se conformer à toutes les lois et réglementations applicables et de respecter les droits humains de leurs salariés et des communautés dans lesquelles ils travaillent. (Pour plus d'informations, voir le [Code de conduite des fournisseurs d'AGCO](#).) Nous ne faisons sciemment affaire avec aucun particulier ni aucune entreprise qui participe à des violations des droits humains. Et nous encourageons les salariés à se manifester s'ils constatent ou soupçonnent des violations des droits humains dans nos activités ou dans celles de nos fournisseurs.



En savoir plus

Pour de plus amples informations, veuillez consulter les politiques relatives à l'esclavage moderne qui peuvent être pertinentes pour votre site et consulter notre politique mondiale en matière de droits humains sur InsideAGCO.



Point clé

Notre engagement en faveur des droits humains englobe l'amélioration de la prospérité agricole et au soutien des agriculteurs marginalisés et des populations vulnérables dans les pays en développement où nos activités contribuent à réduire les risques de violation des droits humains.

Pour en savoir plus sur notre action, consultez notre dernier [Rapport sur le développement durable](#) et le site web [AAF](#).

D. NOUS TRAVAILLONS DE MANIÈRE RESPONSABLE AVEC LES GOUVERNEMENTS

Lorsque nous travaillons avec les gouvernements, AGCO observe toutes les lois et réglementations en vigueur, en particulier les exigences particulières en matière de contrats et de transactions avec l'administration publique.

Si vous êtes en contact avec des représentants du gouvernement dans le cadre de votre fonction chez AGCO, ou si l'on vous demande de fournir des informations dans le cadre d'une enquête ou d'une investigation des autorités ou d'une agence de réglementation, vous devez :

- **Coopérer pleinement.**
- **Fournir des informations véridiques et précises.**
- **Assurez-vous que les intérêts légitimes d'AGCO sont protégés.**

Nous ne devons jamais induire en erreur ou tenter de faire obstruction à une enquête d'une entité gouvernementale ou de réglementation. De même, AGCO et ses salariés ne doivent jamais exercer de représailles à l'encontre d'une personne qui coopère avec une entité gouvernementale ou de réglementation.

Demandez toujours conseil à votre responsable ou au [responsable de l'éthique et de la conformité](#) d'AGCO avant de répondre à une demande d'information émanant d'une entité gouvernementale ou de réglementation.

En raison des obligations accrues d'AGCO lorsque l'entreprise travaille avec les gouvernements, il est essentiel d'adopter des processus qui contribuent à garantir que tous les rapports, certifications, déclarations ou propositions sont à jour, exacts et complets et que les obligations contractuelles sont correctement identifiées et communiquées aux parties responsables.



Point clé

AGCO doit suivre des règles spéciales **lorsqu'il s'agit de recruter ou d'embaucher des fonctionnaires**. Il nous est interdit de proposer ou de discuter d'un emploi avec une personne qui occupe actuellement un poste dans une administration qui traite avec l'entreprise ou qui exerce une autorité sur ses affaires.

Même une fois que les personnes ont quitté leur poste au sein de l'administration publique, il peut exister des restrictions locales sur leur capacité à travailler dans le secteur privé.

En cas de doute, consultez le responsable de l'éthique et de la conformité d'AGCO.



RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

E. NOUS PRATIQUONS UNE CONCURRENCE LOYALE

AGCO s'engage à livrer une concurrence loyale, honnête et intègre sur tous les marchés où nous sommes présents. En tant que salariés, chacun d'entre nous est tenu de respecter les lois antitrust et sur la concurrence applicables. Ces lois sont souvent complexes et varient d'une juridiction à l'autre.

AGCO compte sur vous pour vous abstenir de tout comportement ou activité qui pourrait être jugé anticoncurrentiel. Un tel comportement pourrait enfreindre ces lois ou exposer la société à un risque financier important ou une atteinte à sa réputation.

En cas de doute, veuillez consulter votre responsable ou le [responsable de l'éthique et de la conformité](#) d'AGCO.

La collecte et l'utilisation appropriées de renseignements sur la concurrence sont importantes pour le succès d'AGCO. Si l'on vous propose des secrets commerciaux ou des informations exclusives sur un concurrent, ou si vous avez des doutes sur la légitimité d'une information concurrentielle, consultez immédiatement votre responsable ou le responsable de l'éthique et de la conformité d'AGCO.

De même, comme mentionné dans la section [Nous respectons la vie privée et la confidentialité](#), vous devez veiller à ne pas divulguer les informations exclusives d'AGCO à nos concurrents.



Et si ?

Q : *J'assiste à une réunion d'une association professionnelle plus tard cette année, et je m'attends à ce que des homologues de plusieurs concurrents d'AGCO soient présents. Ai-je le droit de leur parler ?*

R : Les conversations avec des contacts chez les concurrents d'AGCO peuvent être autorisées dans la mesure où ne concernent pas les opérations commerciales d'AGCO ou des informations sensibles ou exclusives. Si un concurrent essaie de discuter de choses comme les prix, les territoires, les nouveaux produits ou d'autres informations concurrentielles ou sensibles, vous devez immédiatement mettre fin à la discussion et notifier le responsable de l'éthique et de la conformité d'AGCO.



Point clé

Les exemples de **comportements anticoncurrentiels** que nous devons éviter comprennent :

- La collusion sur les prix avec des concurrents
- La répartition de clients, marchés ou territoires avec des concurrents
- La collusion sur les offres avec des concurrents
- La pression sur un concessionnaire en ce qui concerne les prix de revente des produits AGCO
- La divulgation de secrets commerciaux ou d'informations exclusives d'AGCO sans en avoir autorisation
- Utilisation de moyens inappropriés pour obtenir des renseignements sur la concurrence (y compris des secrets commerciaux ou des informations exclusives).
- Accepter de boycotter un client, un fournisseur ou une région.





RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

F. NOUS NE TOLÉRON PAS LA CORRUPTION

AGCO applique depuis longtemps une politique interdisant les activités qui pourraient être interprétées comme des actes de corruption. La corruption se définit comme le fait d'offrir, de donner, d'exiger ou de recevoir, directement ou indirectement, une contrepartie induue afin d'influencer le comportement d'un agent du gouvernement ou d'obtenir un avantage commercial. Que vous travailliez avec un fonctionnaire ou un salarié du secteur privé, AGCO interdit strictement la corruption.

La corruption est non seulement contraire à la politique de l'entreprise, mais également à la loi. La plupart des pays, y compris les États-Unis, ont des lois qui interdisent strictement de corrompre les fonctionnaires locaux ou étrangers. Loi sur les pratiques de corruption à l'étranger (Foreign Corrupt Practices Act) La violation de l'une de ces lois est un délit grave et peut entraîner des amendes importantes pour AGCO et des peines de prison pour les personnes impliquées. Cela vaut même dans les pays où il peut sembler que les paiements aux fonctionnaires ou aux salariés du secteur privé sont courants dans les affaires. Dans tous les cas, même l'apparence d'une infraction aux lois anti-corruption pourrait causer des dommages importants à la réputation d'AGCO et avoir un impact négatif sur nos opérations mondiales.

AGCO s'associe parfois à des tiers qui effectuent des travaux pour le compte de l'entreprise en tant que sous-traitants, agents ou distributeurs. Les politiques anti-corruption de l'entreprise s'appliquent également à ces tiers. AGCO pourrait être tenu responsable de toute violation potentielle des lois anticorruption par ces tiers. En tant que salariés d'AGCO, nous devons tous faire preuve de stricte diligence raisonnable dans la sélection et le contrôle des sous-traitants, agents et partenaires avec lesquels AGCO travaille.



Point clé

Les fonctionnaires ou agents publics comprennent :

- Le personnel des administrations et des entreprises publiques
- Les candidats politiques, partis ou dirigeants de partis
- Les membres des familles royales
- Les salariés de ministères ou d'organismes publics
- Les salariés des entreprises publiques, des sociétés en participation ou des banques publiques (dans certains pays).
- Les travailleurs contractuels dans les entités publiques.



Et si ?

Q : *Mon unité commerciale travaille en étroite collaboration avec des agents et des représentants dans d'autres pays pour vendre les produits et services d'AGCO. Comment puis-je m'assurer que ces agents et représentants ne contreviennent pas aux lois sur la corruption ?*

R : AGCO applique un ensemble robuste de politiques, de processus et de contrôles, qui ont été élaborés au fil des ans. Toute activité avec des agents, des représentants ou des distributeurs doit obéir aux politiques d'AGCO. Ces politiques se trouvent sur le site Conformité mondiale de InsideAGCO.

Pour nous aider à garantir que les fonds de la société ne sont pas utilisés à des fins illégales, nous devons tous tenir des livres et des registres exacts de tous les paiements que nous effectuons pour le compte de l'entreprise.

AGCO interdit strictement l'utilisation de paiements de « facilitation » ou de « graissage de patte » pour obtenir ou accélérer des actions administratives légales de routine.



En savoir plus

La surveillance et la conformité au programme de lutte contre la corruption d'AGCO sont administrées par la fonction juridique et de conformité d'AGCO. En plus de cette section du Code, AGCO dispose de plusieurs autres ressources que vous pouvez consulter si vous avez des questions ou des préoccupations concernant la politique d'AGCO en matière de corruption. L'une de ces ressources est la politique anti-corruption d'AGCO que vous pouvez consulter sur le site Conformité mondiale de InsideAGCO.



INTÉGRITÉ

Nous mettons nos paroles en action. Nous nous engageons à agir de manière systématique, honnête et fiable.



RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

G. NOUS NE PARTICIPONS EN AUCUNE FAÇON AU BLANCHIMENT D'ARGENT

AGCO ne travaille qu'avec des clients de bonne réputation menant des activités commerciales légitimes et avec des fonds provenant de sources légitimes. En tant qu'entreprise, nous nous engageons à respecter toutes les lois contre le blanchiment d'argent et le terrorisme dans le monde entier.

Toute personne qui se livrerait au blanchiment d'argent non seulement porte atteinte à la réputation d'intégrité de notre entreprise, mais s'exposerait également, ainsi que l'entreprise, à de graves sanctions civiles et pénales.

**Terme clé**

Le blanchiment d'argent désigne les transactions qui visent à dissimuler la source illégale de fonds afin de leur donner une apparence légitime.

**Et si ?**

Q : *Mon équipe a récemment commencé à travailler avec un nouveau fournisseur étranger. Lorsque nous avons passé notre première commande, le fournisseur nous a demandé de verser notre paiement sur le compte bancaire d'un tiers avec lequel AGCO ne fait pas affaire. Cet arrangement de paiement est-il acceptable ?*

R : Probablement pas. Le fait que ce fournisseur demande que le paiement soit adressé à un tiers avec lequel AGCO ne travaille pas est suspect et pourrait être le signe d'une activité illégale, comme le blanchiment d'argent. Informez le fournisseur qu'AGCO ne le paiera que directement, et si le fournisseur refuse le paiement direct, discutez-en avec le **Chef de l'éthique et de la conformité d'AGCO**.

H. NOUS RESPECTONS LES LOIS SUR LE COMMERCE INTERNATIONAL

AGCO exerce des activités dans le monde entier et doit se conformer aux lois et réglementations qui régissent ses pratiques dans le domaine du commerce international. Ces lois et réglementations comprennent des contrôles à l'exportation et à l'importation, des sanctions, des dispositions anti-boycott et des embargos sur les échanges commerciaux.

Quel que soit notre rôle dans l'entreprise, nous sommes tenus de nous assurer que nous respectons les lois régissant la classification, les licences, l'utilisation finale, les destinataires et les droits de douane en ce qui concerne les exportations d'AGCO.

Suivez les règles. Le non-respect des réglementations de contrôle des exportations pourrait faire perdre à l'entreprise sa capacité à exporter des produits, et entraîner des sanctions civiles et pénales. Afin de garantir notre conformité aux contrôles d'exportation applicables, vous devez toujours tenir des registres complets et précis des activités d'exportation d'AGCO.

AGCO s'engage également à respecter les lois et règlements applicables en matière d'importation, y compris les lois portant sur la conformité douanière.

En tant qu'entreprise américaine, AGCO n'a pas le droit de participer ni d'approuver les boycotts économiques de pays, groupes ou particuliers, y compris le boycott d'Israël, pratiqués par la Ligue arabe. Si vous recevez une demande de participation à un tel boycott, vous devez immédiatement en informer votre responsable ou le responsable de l'éthique et de la conformité d'AGCO.

De même, la loi des États-Unis interdit à AGCO de mener des activités commerciales avec certains pays, particuliers et produits sanctionnés. Les conséquences de la violation des lois sur les sanctions sont très lourdes. Pour si vos relations et activités sont autorisées, consultez votre responsable ou le responsable de l'éthique et de la conformité d'AGCO.

**Terme clé**

Une **exportation** désigne le transfert de biens, de produits, de services ou de technologies AGCO au-delà des frontières d'un pays.

**En savoir plus**

Pour de plus amples informations, veuillez consulter notre politique relative aux sanctions sur InsideAGCO.



A man and a woman are in a field, examining a leafy vegetable. The man is wearing a hat and a striped shirt, and the woman is wearing a plaid shirt. They are both smiling and looking at the vegetable. The background shows a building with a corrugated metal roof and some trees.

PROTÉGER AGCO

Placez les agriculteurs au cœur de tout ce que nous faisons. Cela commence par l'intégrité et la transparence et par le fait de prendre soin de nos actifs - en protégeant ce que nous avons planté - afin de pouvoir partager nos innovations et nos idées avec le monde.

PROTÉGER AGCO

A. NOUS VEILLONS À L'INTÉGRITÉ FINANCIÈRE

L'exactitude et l'exhaustivité des documents financiers et comptables d'AGCO sont essentielles à notre réussite commune. Tous les livres, registres et comptes d'AGCO doivent être tenus de manière précise et vérifiable, ainsi qu'en conformité avec les principes comptables généralement reconnus.

Aucune écriture ne doit dissimuler ou déguiser intentionnellement la véritable nature d'une transaction d'AGCO. Plus précisément, les salariés doivent observer les directives importantes suivantes :



> **Aucun fonds ou compte ne doit être établi ou maintenu dans un but qui n'est pas entièrement et précisément décrit dans les livres et registres correspondants.**



> **Aucun fonds ou actif non divulgué, non enregistré ou hors comptabilité officielle ne doit être établi à quelque fin que ce soit.**



> **Aucune écriture fausse ou fictive ne doit être faite ni des états trompeurs émis. Toutes les écritures doivent décrire de manière précise et équitable la transaction qu'elles ont vocation de couvrir.**



> **Les paiements ne peuvent être effectués que pour des services réellement rendus et des produits effectivement livrés ; les factures fausses ou fictives ne doivent pas être payées.**



> **Aucun document ne doit porter une date autre que la date réelle d'exécution, à moins que le document n'indique clairement au recto que la date doit être considérée comme étant « en date de » à une date différente.**



> **Les frais professionnels correctement encourus dans le cadre des activités de l'entreprise doivent être consignés et justifiés rapidement, avec précision et de manière complète, sur les notes de frais. Le salarié doit faire la distinction entre les frais de voyage, les frais de conférence d'affaires et les frais de divertissement d'affaires.**



Point clé

Chez AGCO, l'éthique et le comportement sont des responsabilités individuelles. L'entreprise impose des normes de comportement élevées à tous ses salariés, quel que soit leur rang ou leur position. Chacun d'entre nous a l'obligation de mener les activités d'AGCO de manière équitable et impartiale, dans le respect de l'éthique et des règles.

Si vous avez des raisons de croire que les livres et registres d'AGCO ne sont pas tenus conformément à ces exigences, vous devez signaler le problème directement à votre responsable ou au **responsable de l'éthique et de la conformité** d'AGCO ou au président du comité d'audit du conseil d'administration.

Une gestion saine de la trésorerie et des comptes d'AGCO permet d'éviter les pots-de-vin, les dessous de table et autres paiements illégaux. Les fonds en espèces ou autres fonds mal contrôlés (les « caisses noires ») peuvent contribuer à l'utilisation inappropriée des actifs d'AGCO et permettre de contourner les dispositifs établis pour empêcher les pots-de-vin, les dessous-de-table ou les paiements illicites ou inappropriés.

Voici quelques lignes directrices à garder à l'esprit :

- **Tous les comptes bancaires détenant des fonds de l'AGCO, à l'exception des comptes au nom des dépositaires des fonds de petite caisse, doivent être établis et maintenus sous le nom d'AGCO.**
- **Toutes les transactions contenant des fonds AGCO doivent être clairement consignées dans les livres et registres AGCO.**
- **Toutes les transactions en espèces et bancaires doivent être traitées de manière à éviter toute cause de remise en question ou de soupçons. Par exemple, tout l'argent liquide reçu par AGCO doit être rapidement enregistré dans ses livres et déposé sur un compte bancaire d'AGCO.**
- **Aucun fonds d'AGCO ne doit être détenu en liquide, sauf dans la mesure où cela est raisonnablement nécessaire pour le fonctionnement commercial normal.**



TRANSPARENCE

Nous fournissons toutes les informations requises. Nous communiquons ouvertement et sincèrement. Nous apprécions les retours d'information.



PROTÉGER AGCO

B. NOUS NOUS CONFORMONS AUX EXIGENCES EN MATIÈRE DE RAPPORTS FINANCIERS

Les actionnaires d'AGCO et la communauté des investisseurs comptent sur nous pour veiller à l'exactitude et l'exhaustivité de toutes les déclarations et de tous les états financiers déposés auprès de la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis. Plus précisément, le personnel financier et comptable d'AGCO doit déployer un soin particulier dans la préparation et le dépôt des déclarations auprès de la SEC et dans la préparation d'autres états financiers ou annonces publiques au nom de l'entreprise.

En tant que société américaine, AGCO doit se conformer entièrement à la loi américaine Sarbanes-Oxley de 2002 et aux principes comptables généralement reconnus et appliquer ces principes de manière cohérente et prudente. La politique d'AGCO consiste également à déposer des déclarations exactes, complètes et en temps voulu auprès de la SEC et à corriger rapidement toute inexactitude dès que possible après confirmation de son existence et de son importance.

C. NOUS TENONS DES REGISTRES EXACTS

Dans le cadre de nos fonctions chez AGCO, nous créons de nombreux types de dossiers et de documents qui doivent être conservés conformément aux politiques de gestion des dossiers de l'entreprise. Ces dossiers de la société peuvent jouer un rôle important dans le cadre d'un audit ou d'une enquête des autorités, ou constituer des pièces à communiquer dans le cadre d'un contentieux impliquant l'entreprise. C'est pourquoi nous ne devons jamais modifier ni détruire de manière inappropriée les dossiers de l'entreprise, mais appliquer les calendriers de conservation des dossiers établis.

Dans certaines situations, AGCO peut ordonner une mise en suspens « juridique » ou « pour contentieux » qui demande aux salariés de déroger aux calendriers normaux de destruction des documents afin de tenir compte d'enquêtes, de poursuites ou d'audits potentiels ou en cours impliquant AGCO. Chacun d'entre nous doit alors identifier tous les documents concernés sous son contrôle et les conserver comme l'exige la loi. Vous devez également vous assurer que tous les systèmes automatiques d'élimination des documents sont configurés de manière à éviter la destruction des documents et des informations concernés.



PROTÉGER AGCO

D. NOUS PROTÉGEONS LES ACTIFS DE L'ENTREPRISE

Nous avons tous l'obligation de protéger et d'utiliser correctement les biens et les fonds qu'AGCO nous confie dans le cadre de nos fonctions au sein de l'entreprise.

Celle-ci nous encourage tous à :

- **Être conscient des coûts sur le lieu de travail.**
- **Être vigilant quant aux possibilités d'améliorer les performances tout en réduisant les coûts.**

La conservation des ressources permet à AGCO d'être plus compétitif, de créer des emplois et d'investir dans l'avenir.

AGCO comprend que de temps en temps, un certain usage personnel des biens de l'entreprise peut être nécessaire, par exemple celui des systèmes de communication. En règle générale, cependant, vous devez éviter d'utiliser les biens de la société à des fins personnelles, qu'il s'agisse de fournitures de bureau ou d'équipements de plus grande valeur comme les ordinateurs et les véhicules.

De même, les biens d'AGCO ne doivent pas être utilisés à des fins personnelles, ni vendus, prêtés ou donnés, quel que soit leur état ou leur valeur, à moins d'en avoir l'autorisation.

En plus de l'usage approprié des biens de l'entreprise, chacun d'entre nous est également personnellement responsable de l'utilisation correcte des fonds AGCO. Que vous soyez responsable de dépenses d'AGCO ou que vous demandiez simplement le remboursement de vos propres fonds pour les activités d'AGCO, vous devez veiller à en optimiser la valeur pour l'entreprise.

Si vous examinez, approuvez ou certifiez l'exactitude d'un justificatif, d'une facture ou d'un autre état financier dans le cadre de vos fonctions chez AGCO, vous devez toujours commencer par vérifier que les achats et les montants sont appropriés.

**Point clé****Les biens d'AGCO**

comprennent des biens physiques, tels que :

- Les installations
- Les équipements
- Les véhicules
- Les fournitures

Et des systèmes de communication, tels que :

- Messagerie électronique
- Téléphones
- Utilisation de l'internet

E. NOUS PROTÉGEONS LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE DE NOTRE ENTREPRISE

La propriété intellectuelle d'AGCO représente certains de nos actifs les plus précieux et est la source d'innovations dans les produits pour nos agriculteurs. Chacun d'entre nous doit donc se conformer à toute loi ou réglementation relative à la propriété intellectuelle et contribuer à assurer la protection et la bonne utilisation de la propriété intellectuelle d'AGCO. Ne permettez pas la divulgation non autorisée de la propriété intellectuelle d'AGCO.

De même, nous devons respecter les droits de propriété intellectuelle d'autrui, y compris celle de nos concurrents et de nos anciens employeurs. Comme la propriété intellectuelle d'AGCO peut inclure tout ce que nous concevons ou créons dans le cadre de nos fonctions dans l'entreprise, nous devons être conscients que ces conceptions et créations resteront la propriété de l'entreprise et seront protégées par la loi après notre départ d'AGCO.

Si vous avez des questions sur vos responsabilités en matière de protection de la propriété intellectuelle de l'entreprise et de respect des droits de propriété intellectuelle d'autrui, contactez le [responsable de l'éthique et de la conformité](#) d'AGCO.

**Point clé**

La propriété intellectuelle d'AGCO comprend tout ce qui suit :

- Les droits d'auteur
- Les marques commerciales
- Les brevets
- Les secrets commerciaux
- Les dessins et modèles
- Les inventions
- Les processus d'entreprise
- Le savoir-faire
- La technologie





PROTÉGER AGCO

F. NOUS RESPECTONS LA VIE PRIVÉE ET LA CONFIDENTIALITÉ

AGCO s'engage à respecter la vie privée et la confidentialité de tous ses salariés, clients, prestataires et autres partenaires commerciaux pour lesquels elle collecte, stocke et traite des données personnelles ou sensibles.

En outre, l'entreprise se conforme à toutes les lois et réglementations applicables en matière de protection des données à caractère personnel et de confidentialité. Toute information recueillie par AGCO est utilisée uniquement à des fins commerciales légitimes, et l'accès à ces informations est limité aux salariés qui ont un réel besoin commercial d'y accéder.

Sauf disposition contraire de la loi, tous les salariés d'AGCO partagent l'obligation de protéger les données à caractère personnel et la confidentialité des informations confiées à l'entreprise société.

Les salariés doivent protéger toutes les informations exclusives relatives à AGCO ou à ses partenaires commerciaux d'une manière conforme à toutes les lois applicables et aux procédures et politiques d'AGCO et à tous les accords applicables. Dans le cadre de leurs activités quotidiennes, les salariés prennent souvent connaissance d'informations sur AGCO et d'autres entreprises qui ne sont généralement pas accessibles aux personnes extérieures ou même aux collègues.

La confidentialité des communications professionnelles est un aspect fondamental de nos systèmes d'information.

AGCO a pour politique de minimiser l'intrusion dans ses dossiers commerciaux, tels que les dossiers des salariés, les dossiers de paie, les plans d'avantages sociaux, les accords de travail et les dossiers de planification de la succession et des carrières. Ces dossiers ne doivent contenir que les informations nécessaires à des fins commerciales et de conformité à la loi. La protection du droit à la vie privée de nos salariés est aussi importante pour AGCO que la protection des informations exclusives de l'entreprise.

Tous les e-mails et autres documents générés à l'aide des biens de l'entreprise sont sa propriété exclusive. Les salariés n'ont aucun droit personnel ou à la confidentialité dans ces documents, y compris les e-mails de nature personnelle qu'ils pourraient envoyer ou recevoir sur leur ordinateur.



Terme clé

Les informations confidentielles comprennent toutes les informations non publiques qui pourraient avantager les concurrents ou nuire à AGCO ou à ses clients si elles étaient divulguées

COMMUNICATIONS AU SUJET D'AGCO

Si une personne extérieure à l'entreprise vous pose des questions sur AGCO, n'essayez pas d'y répondre, sauf si vous y êtes autorisé. Dans ce cas, dirigez la personne vers la personne appropriée au sein de l'entreprise qui est autorisée à parler au nom d'AGCO.

Si vous ne savez pas à qui adresser la question, demandez à votre responsable.

MÉDIAS SOCIAUX

Soyez prudent dans vos activités en ligne. AGCO encourage ses salariés à éviter de discuter des affaires de la société sur les médias sociaux ou dans les salons de discussion, les forums électroniques ou autres forums publics. Ne donnez jamais l'impression de parler ou d'afficher au nom d'AGCO, et ne divulguez jamais d'informations confidentielles de l'entreprise et ne publiez rien sur nos clients, salariés ou partenaires commerciaux qui pourrait être considéré comme des menaces, de l'intimidation, du harcèlement, de l'intimidation ou de la discrimination.

Si vous pensez qu'une déclaration erronée à propos d'AGCO a été affichée en ligne, abstenez-vous de réagir, même si cela part d'une bonne intention et vise à « remettre les pendules à l'heure ». Votre message pourrait être mal interprété, lancer de fausses rumeurs ou même être inexact ou trompeur. La meilleure façon de procéder est de signaler l'incident à la direction des communications.





PROTÉGER AGCO

6. NOUS PROTÉGEONS NOS INFORMATIONS ET NOS SYSTÈMES

Les bonnes pratiques en matière de cybersécurité contribuent à la sécurité des données. Soyez un gardien responsable de nos ressources et systèmes électroniques :

- *Ne partagez jamais vos mots de passe et ne permettez pas à d'autres personnes, y compris vos amis et votre famille, d'utiliser les ressources d'AGCO.*
- *Verrouillez votre poste de travail lorsque vous vous éloignez et déconnectez-vous de nos systèmes lorsque vous avez terminé votre travail de la journée.*
- *Méfiez-vous des tentatives d'hameçonnage. Soyez prudent lorsque vous ouvrez les pièces jointes d'un courriel provenant d'expéditeurs inconnus ou lorsque vous cliquez sur des liens suspects.*

POLITIQUES ET RESSOURCES

AGCO dispose d'un site intranet sur la conformité globale avec des informations complémentaires ce Code, d'autres politiques et directives ainsi que d'autres questions d'éthique et de conformité que vous pouvez consulter sur InsideAGCO. Si vous n'avez pas accès au site intranet, demandez plus d'informations à votre responsable, aux ressources humaines ou au service juridique.

Vous pouvez contacter le responsable de l'éthique et de la conformité des façons suivantes :



E-mail : roger.batkin@agcocorp.com



Courrier postal : Roger Batkin

**Vice-président principal, directeur juridique
et secrétaire général AGCO Corporation
4205 River Green Parkway
Duluth, GA 30096, USA**





SI VOUS AVEZ DES QUESTIONS DANS LES DOMAINES SUIVANTS :

Reporting Code of Conduct Concerns	Chief Ethics and Compliance Officer
Antitrust or Competition Issues	SVP, General Counsel, Chief ESG Officer and Corporate Secretary
Bribery or Corruption	Director, Global Compliance or Director, Global Internal Audit
Communicating on Behalf of AGCO	Corporate Communications
Conflicts of Interest	Chief Ethics and Compliance Officer
Data Privacy or Confidentiality	Director, Global Compliance
Environment and Sustainability Issues	Director, Global Sustainability
Financial Integrity or the accuracy of AGCO's Books and Records	SVP, Chief Financial Officer or Director, Global Internal Audit
Gifts, Entertainment or Hospitality	SVP, General Counsel, Chief ESG Officer and Corporate Secretary
Harassment or Discrimination	SVP, Chief Human Resources Officer
Health or Safety Issues	SVP, Chief Supply Chain Officer
Human Rights Violations	SVP, General Counsel, Chief ESG Officer and Corporate Secretary
Product Quality or Safety	SVP, Chief Supply Chain Officer
Political Activities or Lobbying	SVP, General Counsel, Chief ESG Officer and Corporate Secretary
Sourcing or Supplier Relations	SVP, Global Customer Experience

CONTACTEZ LA OU LES RESSOURCES SUIVANTES :