



CODE DE DÉONTOLOGIE D'OWENS CORNING

Construire un avenir durable avec intégrité



Chers collègues,

Chez Owens Corning, nous sommes convaincus que nos collaborateurs et nos produits participent à la construction d'un monde meilleur. Il s'agit là de notre raison d'être et de notre boussole. Chacun d'entre nous, chaque jour et quel que soit l'endroit où nous opérons, s'efforce d'embrasser cette raison d'être à travers notre travail et nos actions.

Au fil du temps, nous avons fait évoluer notre mission, notre raison d'être et nos valeurs pour aligner l'ensemble de nos équipes internationales sur les fondamentaux de notre société. Quelle que soit notre taille, les pays dans lesquels nous opérons ou les parties prenantes que nous servons, nous poursuivons le même objectif : mener nos activités avec le plus haut niveau d'intégrité et dans le respect des lois applicables.

Nous sommes une société de portée mondiale, mais à échelle humaine. Nos valeurs (Attentionnés, Curieux, Collaboratifs et Engagés) fondent les principes qui guident notre comportement et nos décisions. Ce sont ces valeurs et les actions qu'elles inspirent qui nous ont permis d'instaurer la confiance auprès de nos clients, communautés, parties prenantes, et ont été gage de notre réussite commune.

Ce Code de déontologie reflète l'évolution de l'esprit de notre mission et de notre raison d'être, et rend hommage à notre histoire de conformité sans compromis. Il reflète également la diversité grandissante de nos produits, solutions et collaborateurs à mesure que nous renforçons notre présence et construisons un avenir durable grâce à l'innovation matérielle.

Merci pour tout ce que vous avez accompli et continuez à accomplir pour pérenniser l'héritage d'Owens Corning en matière de pratiques commerciales éthiques. Je vous invite à prendre connaissance de ce Code et à le suivre scrupuleusement afin de représenter nos valeurs et de respecter les lois applicables.

Brian Chambers
Président et Directeur général

NOTRE MISSION

**Construire un
avenir durable
grâce à
l'innovation
matérielle**

NOTRE RAISON D'ÊTRE

**Nos collaborateurs
et nos produits
participent à la
construction d'un
monde meilleur**

NOS VALEURS

**De portée mondiale,
mais à échelle
humaine**

**Attentionnés
Curieux
Collaboratifs
Engagés**

A photograph of a large industrial factory interior. In the center, a worker wearing a white hard hat and dark clothing is pushing a blue metal cart on wheels. The cart is loaded with several blue plastic crates. The factory floor is made of concrete and is covered with various industrial components and machinery. In the background, there are large metal structures and a high ceiling with a complex network of pipes and beams. The lighting is bright, coming from overhead industrial lights.

NOS VALEURS GUIDENT NOTRE CONDUITE

Nous nous **soucions** de la santé, de la sécurité, de l'environnement, et les uns des autres.

Nous sommes **engagés** à avoir une conduite exemplaire.

Nous sommes **collaboratifs**, respectueux et transparents.

Nous sommes des innovateurs **curieux**, et nous protégeons les secrets et les actifs de notre société.

SOMMAIRE

Introduction	6	Cadeaux, invitations et déplacements	20
Prise de décisions fondées sur des principes	7	Restrictions commerciales et contrôles des importations/exportations	21
Libre signalement et absence de représailles	8	Délit d'initié	22
Que se passe-t-il après le signalement d'un problème ?	9	Gestion des contrats et des registres	23
Attentes vis-à-vis des responsables	10	Création de rapports financiers exacts	23
Nous nous soucions de la santé, de la sécurité, de l'environnement, et les uns des autres	11	Nous sommes collaboratifs, respectueux et transparents	24
Sécurité sur le lieu de travail	12	Non-discrimination et prévention du harcèlement	25
Lois et réglementations environnementales	13	Conflits d'intérêts	26
Gestion responsable des produits	13	Contributions politiques	27
Développement durable	14	Communications externes	27
Engagement communautaire et dons caritatifs	14	Nous sommes des innovateurs curieux, et nous protégeons les secrets et les actifs de notre société	28
Droits humains	14	Informations confidentielles et propriété intellectuelle	29
Une culture de la valorisation, Inclusion et diversité	15	Protection des actifs de la société	30
Nous sommes engagés à avoir une conduite exemplaire	16	Systèmes d'information et cybersécurité	30
Concurrence loyale	17	Confidentialité des données	30
Lutte contre la corruption	18	Ressources	31
Lutte contre le blanchiment d'argent	19		

INTRODUCTION

HAUTE INTÉGRITÉ ET CONDUITE ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Nous sommes fiers de mener notre activité avec intégrité. Notre réputation en matière de conduite éthique des affaires nous a permis d'instaurer et de préserver la confiance auprès de nos clients, partenaires, investisseurs, gouvernements et collaborateurs. Une conduite sincère et exemplaire est indispensable pour accomplir notre mission et notre raison d'être.

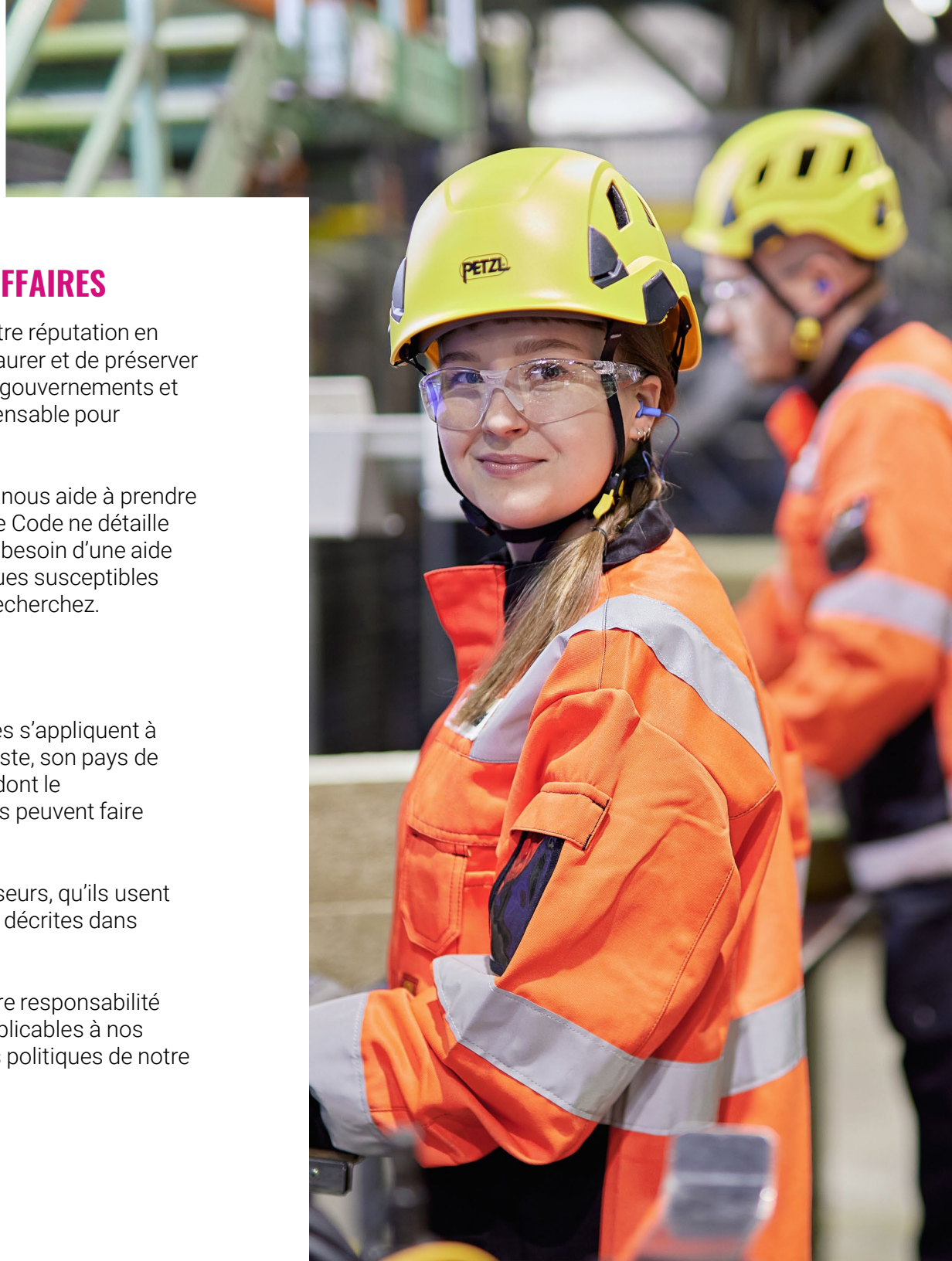
Notre Code de déontologie (le « Code ») illustre nos valeurs et nous aide à prendre des décisions qui ne sont pas toujours évidentes ou faciles. Le Code ne détaille pas la conduite à adopter pour chaque situation. Si vous avez besoin d'une aide plus précise, le Code vous indique les personnes et les politiques susceptibles de vous fournir les renseignements et les conseils que vous recherchez.

UN CODE APPLICABLE À TOUS

Notre Code et nos politiques relatives à la conduite des affaires s'appliquent à chaque individu chez Owens Corning, quels que soient son poste, son pays de résidence, son unité commerciale ou sa filiale. Les employés dont le comportement va à l'encontre de notre Code ou de nos valeurs peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, y compris d'un licenciement.

Nous attendons de nos partenaires, y compris de nos fournisseurs, qu'ils usent avec nous de pratiques commerciales conformes aux valeurs décrites dans ce Code.

Outre notre Code et nos politiques sous-jacentes, il est de notre responsabilité de connaître et de respecter les lois et les réglementations applicables à nos activités. En cas de divergence entre la législation locale et les politiques de notre société ou le Code, demandez conseil au Service juridique.





NOS VALEURS GUIDENT UNE CONDUITE ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Nos valeurs sont les fondements des principes durables qui nous poussent à conduire nos affaires avec intégrité et à gagner la confiance de nos interlocuteurs, chaque jour. Elles fournissent un cadre quant à notre identité et notre ligne de conduite.

- Nous nous **soucions** de la santé, de la sécurité, de l'environnement, et les uns des autres
- Nous sommes **engagés** à avoir une conduite exemplaire
- Nous sommes **collaboratifs**, respectueux et transparents
- Nous sommes des innovateurs **curieux**, et nous protégeons les secrets et les actifs de notre société



NOUS INSTAURONS LA CONFIANCE EN PRENANT DES DÉCISIONS FONDÉES SUR DES PRINCIPES

Notre société attend de chacun de ses employés qu'il prenne ses responsabilités dans le cadre de son travail et de la conduite des affaires, en particulier en cas de question ou de doute sur le caractère éthique d'un comportement. Si vous ne savez pas quelle attitude adopter, consultez les ressources disponibles, telles que ce Code et nos politiques.

Si vos doutes persistent quant à la ligne de conduite à adopter, n'hésitez pas à demander conseil. Nous sommes une équipe, et il existe de nombreuses ressources disponibles pour répondre à vos questions et discuter de tout problème.

LA PRISE DE DÉCISIONS FONDÉES SUR DES PRINCIPES EN ACTION

Dans des situations complexes, prenez le temps de réfléchir soigneusement.

- Est-ce que cette décision instaurerait la confiance auprès d'un client, partenaire ou collaborateur, ou nuirait-elle à cette confiance ?
- Est-ce le bon choix ?
- Mes intentions sont-elles bonnes et honnêtes ?
- Serait-ce une fierté de parler à ma famille de cette décision ?
- Comment me sentirais-je si cette décision était rendue publique ?

NOUS VOUS INVITONS À SIGNALER TOUT PROBLÈME

Nous préservons la confiance et notre réputation en mettant rapidement en œuvre des actions pour corriger les comportements inappropriés. Lorsque vous signalez un problème, c'est vous-mêmes, vos collaborateurs, et plus globalement Owens Corning, que vous protégez.

FAITES REMONTER VOTRE PROBLÈME

Si vous observez, ou suspectez, un comportement inapproprié, vous avez l'obligation de le signaler. Lorsque vous signalez un problème, gardez en mémoire les éléments suivants :

- Il n'est pas nécessaire que vous disposiez des moindres détails. Indiquez toutes les informations dont vous avez connaissance, cela nous aidera à mener une enquête plus approfondie.
- Vous pouvez effectuer votre signalement de manière anonyme, lorsque la loi le permet.
- Choisissez la méthode de signalement avec laquelle vous êtes le plus à l'aise.
- Nous ferons notre maximum pour préserver la confidentialité de vos données.

POLITIQUE ANTIREPRÉSAILLES

Les rapports, les enquêtes et les critiques constructives contribuent à faire d'Owens Corning une société dans laquelle il est agréable de travailler. Le libre signalement démontre la confiance que nous avons les uns dans les autres. Nous sommes engagés à protéger toute personne qui signale un problème ou participe à une enquête en toute bonne foi.

Aucun acte de représailles, de harcèlement ou de discrimination, quel qu'il soit, n'est toléré chez Owens Corning.



« **En toute bonne foi** » signifie que, lorsque nous signalons un problème ou participons à une enquête, nous indiquons toutes les informations dont nous disposons avec une entière sincérité. Peu importe s'il s'avère a posteriori que nous nous étions trompés ou qu'Owens Corning décide que l'incident signalé ne constitue pas une violation de la loi, d'une politique interne ou de ce Code.

COMMENT SIGNALER UN PROBLÈME ?

Parlez-en à une personne de confiance :

- Superviseur ou autre responsable
- Ressources humaines
- Service juridique
- Membre du Conseil de déontologie

Portail d'aide en ligne du Conseil de déontologie :

<http://helpline.owenscorning.com>

Courrier électronique : helpline@owenscorning.com

Adresse postale :

OC Ethical Conduct Helpline
Office of the General Counsel
One Owens Corning Parkway
Toledo, OH 43659 (États-Unis)

Numéro d'aide du Conseil de déontologie :

Belgium	0800 27 127
Brazil	0800 580 0576
Canada	844-787-0337
China	400-120-3103
Czech Rep.	800100102
Finland	0800 418658
France	0805 98 55 85
Germany	0800 0826762
India	011 7181 7038
Italy	800931282
Korea	82744868
Lithuania	880080042
Mexico	800 872 1675
Netherlands	0800 0226254
Poland	800005214
Singapore	8004922548
Spain	900876829
Sweden	020 12 77 01
UK	0808 281 3446
USA	1-844-787-0337



Vous cherchez un autre pays ? Rendez-vous sur <http://helpline.owenscorning.com> ou scannez le QR code

QUE SE PASSE-T-IL APRÈS LE SIGNALEMENT D'UN PROBLÈME ?

Signaler un problème nécessite du courage et n'est pas toujours chose aisée. C'est la raison pour laquelle nous prenons au sérieux tout signalement relatif à un comportement inapproprié.

À chaque signalement :

- Nous agissons rapidement pour comprendre le problème, le corriger, et prévenir toute récurrence.
- Nous mettons tout en œuvre pour nous assurer que les enquêtes sont cohérentes, exhaustives et, dans la mesure du possible, confidentielles.
- Nous respectons les lois locales en vigueur et travaillons avec les ressources locales adaptées.
- Nous attendons de TOUS les employés qu'ils coopèrent à toute enquête sur un éventuel acte répréhensible.
- Nous cherchons à recueillir autant d'informations et de détails que possible, afin de nous aider à résoudre tout problème éventuel.
- Nous réagissons de manière appropriée, si nécessaire, et conformément à la loi applicable, dans le cas où une enquête révèle qu'un comportement inapproprié est effectivement survenu. Cela peut impliquer une formation et/ou une sanction disciplinaire, y compris une cessation de contrat.
- Les individus impliqués peuvent également faire l'objet de poursuites civiles ou pénales pour infraction à la loi.



Q : Un collaborateur m'a demandé d'envoyer une facture pour des services que nous n'avons jamais reçus. Cela me paraît bizarre, mais je ne suis pas certain(e) que ce soit un comportement inapproprié. Je ne veux causer de problème à personne. Que dois-je faire ?

R : Vous pouvez faire part d'un problème ou d'une question via plusieurs canaux, notamment auprès de votre responsable, des RH ou du Service juridique. Si cette méthode vous met mal à l'aise, vous pouvez également appeler le service d'assistance. Nous traiterons votre question avec sérieux et en toute confidentialité, et de manière anonyme, si vous le souhaitez. Lorsque vous utilisez le service d'assistance, veuillez fournir autant de détails que possible pour nous aider à mener une enquête complète et juste.

Signaler un problème ne nous aide pas seulement à détecter un acte répréhensible, mais aussi à identifier des opportunités pour améliorer nos processus et procédures visant à réduire ou prévenir les malentendus et comportements inappropriés.

Gardez à l'esprit que les représailles contre une personne ayant signalé un problème en toute bonne foi ne seront jamais tolérées. Nous vous protégerons même s'il s'avère que vous avez tort.

LORSQUE VOUS COMPOSEZ LE NUMÉRO D'AIDE DU CONSEIL DE DÉONTOLOGIE

Le signalement en toute bonne foi de questions et de problèmes contribue à protéger la société de tout acte répréhensible intentionnel comme non intentionnel.

1. Votre appel est pris en charge par un service tiers indépendant.
2. Votre interlocuteur vous interroge sur les détails du problème et vous communique un identifiant qui vous permettra de suivre le statut de votre signalement. Si les lois locales l'autorisent, vous pouvez garder votre anonymat.
3. Votre interlocuteur notifie l'équipe du Conseil de déontologie d'Owens Corning de la question ou du problème nouvellement identifié.
4. L'équipe du Conseil de déontologie collabore avec des experts en interne et des ressources locales pour résoudre ou enquêter sur votre question ou problème. Cela peut nécessiter un nouvel entretien avec vous, afin de mieux comprendre le sujet ou d'obtenir des informations supplémentaires, si vous avez communiqué vos coordonnées.
5. Une fois l'enquête terminée, l'action ou les actions appropriées sont mises en œuvre. Afin de préserver la confidentialité du processus et des participants, nous ne pourrions pas nécessairement partager les détails relatifs à la résolution.

AUTRES ATTENTES VIS-À-VIS DES RESPONSABLES

Occuper un poste de direction chez Owens Corning signifie accepter davantage de responsabilités. Nous attendons de nos responsables qu'ils fassent preuve d'un fort leadership et d'un bon esprit d'équipe.

Si vous occupez un poste à responsabilité, vous devez :

- donner l'exemple pour vous assurer que tous les employés connaissent et comprennent ce Code, les autres politiques de la société ainsi que les lois applicables ;
- créer un environnement ouvert pour que les autres employés se sentent à l'aise et osent poser des questions et effectuer des signalements ;
- transmettre rapidement les signalements des employés aux ressources appropriées ;
- promouvoir la formation et le développement professionnel ;
- signaler rapidement au président du Conseil de déontologie les cas potentiels de fraude comptable, de corruption ou de fixation des prix.



COMMENT LES RESPONSABLES DOIVENT-ILS GÉRER LES PROBLÈMES ?

Si quelqu'un soulève un problème, vous devez :

- éliminer toute distraction et écouter attentivement ;
- remercier la personne de vous en parler (gardez à l'esprit qu'elle vient de faire quelque chose de difficile et de très important pour la société) ;
- répondre avec respect et prendre au sérieux chaque problème, même lorsque vous n'êtes pas d'accord ;
- montrer que vous êtes déterminé(e) à résoudre le problème ;
- prendre des mesures afin de protéger la confidentialité de la personne (évittez d'aborder le sujet avec des personnes qui n'ont pas à être au courant).

En tant que responsable, vous devriez être en mesure de résoudre les problèmes de performances vous-même, mais vous devez faire remonter les problèmes relatifs à une potentielle violation de notre Code, de nos politiques ou de la loi au Conseil de déontologie.

Si vous avez une question ou n'êtes pas sûr(e) de pouvoir ou devoir résoudre le problème vous-même, discutez-en avec votre partenaire des RH ou un membre du Service juridique.



NOUS NOUS SOUCIONS DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ, DE L'ENVIRONNEMENT, ET LES UNS DES AUTRES

Nous sommes convaincus que nos collaborateurs et nos produits participent à la construction d'un monde meilleur. Nous sommes intransigeants quant à nos pratiques relatives à la sécurité, au respect des réglementations environnementales et à notre mission pour construire un avenir durable.

UN LIEU DE TRAVAIL SÛR ET SAIN | LOIS ET RÉGLEMENTATIONS ENVIRONNEMENTALES | GESTION RESPONSABLE DES PRODUITS |

ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE ET DONS CARITATIFS | DROITS HUMAINS | CRÉER UNE CULTURE DE LA VALORISATION | INCLUSION ET DIVERSITÉ

UN LIEU DE TRAVAIL SÛR ET SAIN

Nous avons toujours démontré un engagement inconditionnel en faveur d'un environnement de travail sûr et sain. Que nous travaillions dans une usine de production, un bureau ou à domicile, chacun d'entre nous se doit de respecter l'ensemble des lois, règles, réglementations et procédures de santé et de sécurité qui s'appliquent à nos activités.

Nous sommes convaincus que :

- tous les accidents peuvent être évités ;
- la sécurité est la responsabilité de tous ;
- travailler en toute sécurité est une condition d'emploi.

Chaque collaborateur, sous-traitant et visiteur doit garder la santé et la sécurité à l'esprit, et doit :

- signaler les blessures, soins d'urgence, maladies, incidents ou accidents évités de justesse survenant sur le lieu de travail, quels qu'ils soient et même s'ils paraissent sans gravité ;
- porter, à chaque instant, une attention particulière à son environnement afin de prévenir les accidents.

Pour plus d'informations, consultez votre responsable ou la **Politique relative à l'environnement, la santé, la sécurité et la gestion responsable des produits**.

Violence

Nous n'acceptons pas la violence sur le lieu de travail.

- Réglez les conflits et les désaccords par le biais d'un dialogue respectueux, sans violence, menace ni intimidation.
- Signalez immédiatement tout comportement ou situation vecteur de violence, de menaces ou d'intimidation.
- Contactez les autorités locales au sujet de vos éventuelles craintes ou préoccupations pour votre *sécurité immédiate* ou celle d'une autre personne.

Drogues et alcool

- Ne vous présentez jamais sur votre lieu de travail et n'exercez jamais une activité en relation avec l'entreprise sous l'influence de l'alcool, de drogues illicites, ou de toute autre substance qui pourrait vous empêcher de penser clairement ou altérer votre jugement.
- Discutez avec votre médecin de toute conséquence que pourrait avoir tout traitement prescrit sur l'exécution de votre travail en toute sécurité, et communiquez tout problème à votre responsable.

LA PRISE DE DÉCISIONS FONDÉES SUR DES PRINCIPES EN ACTION

Owens Corning a toujours démontré un engagement inconditionnel en faveur de la sécurité. Nous aspirons à prévenir toute blessure et accident mortel. Veiller à la sécurité des uns et des autres relève de notre responsabilité partagée.

Si vous observez une activité ou un équipement dangereux sur votre lieu de travail, signalez-le immédiatement à votre leader ou à l'équipe chargée de la sécurité du site.

Dans le cas où la situation ne serait pas correctement prise en charge, vous avez le droit de la faire remonter à un leader de la sécurité ou via le numéro d'aide du Conseil de déontologie.



LOIS ET RÉGLEMENTATIONS ENVIRONNEMENTALES

Nous encourageons une culture qui protège l'environnement et impacte de manière positive les communautés où nous œuvrons et le monde qui nous entoure. Nous appliquons des pratiques commerciales respectueuses de l'environnement, et nous nous efforçons d'améliorer sans cesse nos performances dans le domaine de l'environnement, de la santé et de la sécurité (ESS).

- Nous respectons les lois et réglementations applicables, notre système de gestion environnementale, ainsi que d'autres normes et directives ESS.
- Nous garantissons que nos produits et processus, nouveaux comme modifiés, sont conformes et alignés sur nos objectifs en matière de viabilité environnementale.
- Nous fournissons aux parties prenantes et aux communautés les informations exactes et transparentes nécessaires pour comprendre les aspects sécuritaires et environnementaux de nos produits et opérations, notamment en ce qui concerne nos performances et la contribution de nos produits à la qualité de vie.
- Il nous incombe à tous de signaler toute pratique qui nuit à l'environnement, présente un danger ou n'est pas conforme aux politiques d'OC, aux lois applicables ou à toute autre règle ou réglementation.

GESTION RESPONSABLE DES PRODUITS

Chez Owens Corning, la gestion responsable des produits consiste à surveiller l'impact de nos produits sur la santé, la sécurité et l'environnement afin de s'assurer que leur fabrication et leur utilisation sont sûres, et qu'ils fonctionnent comme prévu. Pour cela, chaque produit est évalué sur la base des critères suivants :

- Codes et réglementations en matière de santé, de sécurité et d'environnement
- Qualité
- Performance

Une gestion responsable des produits implique également de soutenir l'engagement d'Owens Corning en faveur du développement durable.

Les examens de gestion responsable des produits portent sur tous les éléments de la politique d'Owens Corning en **environnementale, de santé et de sécurité et de gestion responsable des produits**.



DÉVELOPPEMENT DURABLE

Nos objectifs en matière de développement durable reposent sur trois piliers fondamentaux :

- Étendre l'impact positif de nos produits. Nous nous efforçons d'accroître l'impact positif de nos produits sur le monde.
- Réduire notre empreinte écologique. Nous cherchons à limiter l'impact négatif de nos opérations sur l'environnement.
- Accroître notre impact social positif. Nous mettons tout en œuvre pour garantir la sécurité, la santé, le bonheur et la dignité des personnes.

Nous avons établi pour 2030 des objectifs qui ont l'ambition de nous guider pour devenir une société à impact positif net. Pour y parvenir, l'impact positif de nos collaborateurs et produits doit être supérieur à l'empreinte de nos opérations. Nous sommes engagés à doubler l'impact positif de nos produits et à réduire de moitié notre empreinte écologique, tout en nous efforçant d'éliminer les blessures et les maladies induites par le mode de vie, de faire avancer l'inclusion et la diversité, et d'apporter une différence positive dans les communautés où nous opérons et vivons.

Pour plus d'informations, consultez la page [Owens Corning dédiée au développement durable](#).



VOUS POUVEZ ÊTRE LE CHANGEMENT QUE VOUS ATTENDEZ

- Faites usage des programmes de recyclage et de gestion des déchets au travail comme à la maison.
- Réduisez votre empreinte écologique en faisant du covoiturage, du vélo ou en utilisant les transports publics.
- Partagez vos idées pour accroître notre impact positif avec votre leader ou un membre de l'équipe en charge du développement durable.

ENGAGEMENT COMMUNAUTAIRE ET DONS CARITATIFS

Nous sommes engagés à apporter une différence dans les communautés où nous vivons et travaillons. Nous soutenons les initiatives qui renforcent les communautés et encourageons nos collaborateurs à s'investir.

- Si vous souhaitez faire du bénévolat dans le cadre d'actions de bienfaisance en dehors de votre travail, évitez tout conflit d'intérêts et ne faites jamais usage de votre temps de travail ou des ressources de la société sans en avoir obtenu l'autorisation au préalable.
- Les dons caritatifs au nom d'Owens Corning doivent être approuvés par le Comité des affaires communautaires.

Pour plus d'informations, consultez notre [Politique relative aux déplacements, invitations et frais](#).

DROITS HUMAINS

L'accomplissement de notre mission repose sur notre communication avec les gouvernements et les communautés, afin qu'ils sachent que nous respecterons les lois et les coutumes des pays dans lesquels nous opérons. En tant que citoyen du monde, notre engagement en faveur du respect des droits humains va au-delà de notre chaîne de valeur, jusqu'à nos fournisseurs. Il est détaillé dans notre [Politique relative aux droits humains](#).



CRÉER UNE CULTURE DE LA VALORISATION

Nous sommes convaincus que chaque collaborateur doit être entendu et reconnu pour la valeur intrinsèque qu'il apporte et par laquelle il contribue à notre réussite.

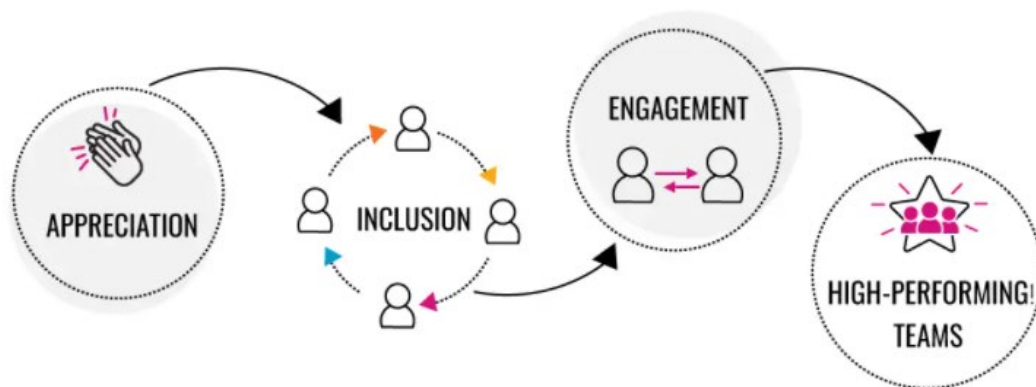
- Des études, et notre propre expérience, démontrent que les équipes engagées et diversifiées sont les plus performantes.
- L'engagement des collaborateurs est essentiel à la réussite de toute entreprise.
- Il découle directement du sentiment d'inclusion et de valorisation perçu par les collaborateurs.

INCLUSION ET DIVERSITÉ

Nous encourageons un environnement de travail qui embrasse les différences en termes de milieu, de culture, d'origine ethnique, de genre, d'orientation sexuelle et d'autres dimensions de la diversité qui, ensemble, créent une identité propre à chacun. Les divers points de vue qui en résultent permettent de prendre de meilleures décisions et sont essentiels à la création de solutions innovantes pour notre clientèle mondiale qui opère dans divers marchés et industries.

Notre stratégie en matière d'inclusion et de diversité comprend les éléments suivants :

- **Stimuler l'engagement** : nous analysons nos biais cognitifs et créons un environnement inclusif pour que chaque collaborateur se sente intégré.
- **Accroître la diversité** : nous sommes engagés à offrir une expérience collaborateur exempte de biais, et nos pratiques vis-à-vis de nos talents doivent refléter ce principe. Nous tirons parti de nos programmes de développement et de nos groupes d'affinité pour répondre aux besoins de tous nos collaborateurs.
- **Bâtir des compétences en matière d'I&D** : l'inclusion et la diversité constituent un véritable parcours. Nous utilisons des outils et des ressources spécifiques d'I&D pour éliminer les biais cognitifs et accroître les compétences du leadership en matière d'inclusion.



NOS OBJECTIFS EN MATIÈRE D'INCLUSION ET DE DIVERSITÉ

- Garantir l'égalité salariale.
- Construire et soutenir des équipes et un leadership inclusifs et diversifiés.
- Fidéliser les collaborateurs issus de la diversité.
- Favoriser les promotions internes.





NOUS SOMMES ENGAGÉS À AVOIR UNE CONDUITE EXEMPLAIRE

Nous attachons de l'importance à la confiance donnée par nos clients et menons nos activités avec éthique, sincérité, et en conformité totale avec les lois et réglementations applicables à travers le monde.

CONCURRENCE LOYALE | LUTTE CONTRE LA CORRUPTION |
LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT D'ARGENT | TRAVAILLER AVEC DES TIERS ET DES FOURNISSEURS |
CADEAUX, INVITATIONS ET FRAIS | CONFORMITÉ COMMERCIALE | DÉLIT D'INITIÉ |
GESTION DES CONTRATS | GESTION DES REGISTRES | CRÉATION DE RAPPORTS FINANCIERS EXACTS

CONCURRENCE LOYALE

Nous sommes convaincus que la concurrence loyale et des règles du jeu équitables bénéficient à nos clients et donnent à nos produits et à notre proposition de valeur une chance de réussir sur la seule base du mérite. Nous livrerons une concurrence vive, sans déroger aux lois sur la concurrence applicables à l'international (ou « lois antitrust »).

- Nous nous conformons à la lettre et à l'esprit aux lois sur la concurrence/antitrust applicables dans les pays où nous exerçons nos activités.
- Ne concluez jamais d'accord qui restreindrait le commerce avec un concurrent.
- Tout arrangement avec nos concurrents peut violer les droits de la concurrence, même s'il est fondé sur un accord informel.

Dans le cadre de nos interactions avec nos concurrents, nous ne devons jamais aborder les sujets suivants :

- La répartition des territoires ou des clients
- La fixation du prix facturé pour certains produits ou services
- La capacité de production
- Les réductions, modalités ou conditions de vente proposées
- Le boycott de certains clients ou fournisseurs

Nous sommes également tenus de participer régulièrement aux formations sur les lois antitrust dispensées par notre société.

Pour plus d'informations, consultez notre **Politique relative aux lois antitrust et à la concurrence**.

LA PRISE DE DÉCISIONS FONDÉES SUR DES PRINCIPES EN ACTION

Recueillir des informations sur la concurrence

Obtenez les informations avec éthique et intégrité :

- Utilisez les ressources disponibles au public lorsque c'est possible.
- Ne demandez pas des informations sensibles ou confidentielles directement à un concurrent.
- Lorsque vous posez des questions à un client ou à un tiers sur la concurrence, procédez avec intégrité ; n'utilisez jamais vos relations commerciales pour obtenir des informations de manière inappropriée.
- Ne demandez jamais à un collaborateur (actuel ou ancien) de partager des informations confidentielles sur un concurrent.



Q : Un nouveau représentant d'une société concurrente s'est arrêté à notre stand lors d'un salon commercial annuel et souhaite discuter autour d'un café dans un endroit plus calme. Je ne suis pas certain(e) de devoir m'y rendre. Le cas échéant, à quoi dois-je faire attention ?

R : De manière générale, il convient d'éviter de rencontrer un concurrent. Ce genre d'interaction pourrait donner l'impression d'un comportement inapproprié. Soyez sur vos gardes lors de toute interaction avec un concurrent, et assurez-vous que votre conversation se limite aux sujets non professionnels (tels que la météo ou le sport). Consultez le Service juridique avant toute rencontre planifiée.

N'oubliez pas d'enregistrer sans délai votre rencontre, ou tout contact avec un concurrent, dans l'application dédiée (Competitor Contact Disclosure, CDD).

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Dans le cadre de notre engagement en faveur de l'intégrité, nous respectons toutes les lois anticorruption applicables à nos activités sur nos divers sites d'implantation, notamment la Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) des États-Unis, la Bribery Act du Royaume-Uni et la Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption.

- Nous n'offrons jamais de pots-de-vin en vue de nous rapprocher de nos objectifs commerciaux.
- Il est illégal de verser ou de proposer des sommes indues à des agents publics, notamment des employés d'entreprises publiques, des candidats à des fonctions politiques et des agents de l'État, à quelque niveau que ce soit.



Corruption, pots-de-vin et paiements indus

Nous sommes fiers de toujours exercer nos activités en toute légalité et avec intégrité. La corruption, les pots-de-vin et autres paiements indus vont à l'encontre de nos valeurs et sont contraires à la loi.

- Nous n'avons pas recours à des pratiques de corruption : don ou offre d'un présent de valeur (y compris dons caritatifs, argent liquide, ou cadeaux, déplacements ou invitations excessifs) pour obtenir ou conserver un marché ou tout autre avantage illégitime.
- Nous n'acceptons pas les pots-de-vin : un paiement indu (ou retour de paiement) destiné à induire ou récompenser un traitement préférentiel.



Paiements de facilitation

- Les paiements de facilitation sont de petites sommes, habituellement versées en espèces, destinées à accélérer des opérations administratives courantes, telles que l'obtention d'un visa.
- Ces paiements sont autorisés dans certains pays. Toutefois, nous n'autorisons pas ce type de paiements chez Owens Corning en raison du risque de corruption.
- Si une personne sollicite un tel paiement, ou tout autre paiement indu, de votre part, signalez cet incident et demandez conseil à un membre du Service juridique.

Pour plus d'informations, consultez notre **Politique anticorruption**.

LA PRISE DE DÉCISIONS FONDÉES SUR DES PRINCIPES EN ACTION

Nous sommes engagés à créer des relations ouvertes, sincères et transparentes avec tous les tiers, y compris les agences gouvernementales.

Lorsque vous travaillez avec un gouvernement :

- Comprenez les règles qui s'appliquent à votre travail.
- Respectez les règles applicables relatives au processus d'approvisionnement ainsi que les obligations de conformité en vigueur au sein d'Owens Corning.
- Communiquez des informations exhaustives, exactes et en temps opportun.
- N'offrez pas d'objets de valeur à un fonctionnaire pour conclure ou conserver un contrat, obtenir tout autre avantage indu ou accélérer une procédure administrative courante.

Enquêtes et audits gouvernementaux :

- Transmettez immédiatement toute demande au Service juridique.
- Coopérez pleinement.
- Communiquez des informations exhaustives, exactes et fidèles à la réalité.

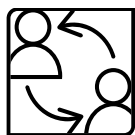
LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT D'ARGENT

Le blanchiment d'argent est un procédé utilisé par les criminels et les terroristes pour investir des fonds provenant d'activités illégales dans des activités légales, afin qu'ils semblent légaux.

- Faites preuve de discernement et d'une attention particulière lorsque vous travaillez avec des clients et des tiers, en particulier si la transaction implique des paiements en espèces.
- Vous devez toujours savoir qui est à l'origine de chaque transaction, et commercer uniquement avec des tiers honorables engagés dans des activités légales.
- Signalez toute activité suspecte au Service juridique ou au Service des finances.

TRAVAILLER AVEC DES TIERS ET DES FOURNISSEURS

Owens Corning s'efforce de commercer avec des tiers qui respectent et reflètent nos principes en matière d'intégrité et d'éthique.



Renseignez-vous sur votre client

Évaluez les risques liés à l'association de nos activités (par exemple, le blanchiment d'argent, les sanctions ou la corruption).

- Vérifiez l'identité de chaque client.
- Comprenez la nature des activités du client.
- Vérifiez les sources des fonds, et prêtez attention à tout signe qui suspecterait leur illégitimité.



Renseignez-vous sur votre fournisseur

Nous pouvons être tenus responsables des actions de tiers. Tout comme nous ne réalisons aucun paiement indu, nous attendons de nos fournisseurs qu'ils adhèrent aux principes éthiques stricts que nous nous sommes fixés.

- Effectuez toutes les vérifications nécessaires pour garantir que les paiements versés à nos fournisseurs, distributeurs et autres agents sont légitimes et ne seront pas utilisés à des fins illicites.
- Les mesures qui s'imposent seront rapidement mises en œuvre pour identifier tout tiers prenant part à des actes de corruption tout en travaillant pour le compte d'Owens Corning, et y remédier.

LA PRISE DE DÉCISIONS FONDÉES SUR DES PRINCIPES EN ACTION

Responsabiliser les tiers avec diligence :

Si votre travail implique de sélectionner ou de gérer des tiers, faites preuve de diligence raisonnable :

- Sélectionnez des tiers qui honorent notre engagement concernant le respect des droits fondamentaux et le traitement avec respect et dignité des collaborateurs
- Assurez-vous qu'ils respectent notre Code, le **Code de déontologie des fournisseurs**, et la loi.
- Soyez vigilant. Responsabilisez-les et surveillez leurs activités.
- Réagissez de manière appropriée en cas de violation de nos accords. Cela peut impliquer la cessation d'un contrat.
- Si vous suspectez un comportement non conforme à notre Code, à notre **Code de déontologie des fournisseurs**, ou à la loi, notifiez immédiatement votre superviseur ou faites un signalement aux ressources internes pertinentes, comme le Service juridique.



Q : Un fournisseur local a fait une demande pour que le nom apparaissant pour son compte bancaire soit remplacé par celui d'une autre entreprise, située dans un autre pays. Que dois-je faire ?

R : Cette demande constitue une alerte, qui doit être immédiatement signalée à votre leader, au Service juridique et au Service des finances.

CADEAUX

Les cadeaux d'entreprise et les invitations sont des marques de courtoisie habituelles, destinées à développer de bonnes relations entre les partenaires commerciaux. Les cadeaux sont appropriés lorsqu'ils :

- ne remettent pas en question, ne serait-ce qu'en apparence, notre capacité à prendre des décisions professionnelles justes et objectives ;
- respectent toute directive ou limite supplémentaire applicable à votre fonction ou site ;
- sont ponctuels ou occasionnels.

INVITATIONS

Les invitations doivent toujours être raisonnables et proportionnelles. Offrir ou accepter une invitation est approprié lorsque :

- vous êtes en possession d'une autorisation documentée préalable, lorsque celle-ci est invoquée par notre **Politique relative aux cadeaux et aux invitations** ou par les règles locales ;
- les activités ont lieu dans un cadre approprié et dans le respect des normes culturelles ;
- les activités ne sont pas excessives et ne deviennent pas une habitude.

Si vous avez des doutes concernant le caractère acceptable d'un cadeau ou d'une invitation, signalez-le à votre responsable ou au Service juridique, ou consultez à notre **Politique relative aux cadeaux et aux invitations**.

DÉPLACEMENTS, INVITATIONS ET FRAIS

On nous considère comme de bons gestionnaires des actifs et des ressources de la société. Lorsque nous nous déplaçons ou engageons des frais, nous devons :

- demander le remboursement des frais professionnels nécessaires, raisonnables et correctement documentés uniquement ;
- respecter les règles et procédures avec diligence et en temps opportun lorsque nous soumettons des notes de frais.

Pour plus d'informations, consultez notre **Politique relative aux déplacements, aux invitations et aux frais**, ainsi que nos **Directives sur les déplacements et les invitations**.

LA PRISE DE DÉCISIONS FONDÉES SUR DES PRINCIPES EN ACTION

Donner et recevoir des cadeaux ou des invitations peut être source de conflits d'intérêts, ou même prendre l'apparence d'un acte de corruption.

Lorsque vous donnez ou recevez un cadeau ou une invitation, assurez-vous toujours :

- que le cadeau est « modeste » ou « d'usage » ;
- que la valeur du cadeau est nominale ;
- qu'il ne s'agit jamais d'argent liquide ou d'un équivalent (comme une carte cadeau ou un bon cadeau) ;
- qu'il ne s'agit pas d'un acte fréquent ou régulier ;
- que votre objectivité commerciale n'est jamais influencée.

Dans le cas où les cadeaux, déplacements et/ou invitations impliquent un responsable de gouvernement, vous devez suivre la procédure indiquée dans notre Politique anticorruption.



Q : J'ai entendu dire que certaines sociétés offrent des tablettes à leurs clients, mais cela serait considéré comme un cadeau onéreux dans mon pays. Que dois-je faire ?

R : **Consultez votre représentant local ou régional du Service juridique. Il est le mieux placé pour vous aider à comprendre et à appliquer les règles et lois locales applicables. Il peut également s'assurer que vous obteniez les autorisations préalables adaptées, si nécessaire.**

CONFORMITÉ COMMERCIALE

En tant que société internationale, nous exerçons nos activités dans de nombreux pays qui imposent des sanctions commerciales ou se conforment à des sanctions imposées par des organisations internationales, telles que les Nations Unies ou l'Union européenne.

Souvent, ces sanctions restreignent ou interdisent :

- les transactions avec certains pays ou individus ;
- les importations, les exportations, les transactions financières ou les déplacements.

Si vous intervenez dans le cadre de transactions internationales, vous devez comprendre et suivre l'évolution de la législation et de la réglementation dans les pays où nous sommes implantés.

CONTRÔLES DES IMPORTATIONS ET DES EXPORTATIONS

Nous expédions et recevons chaque jour des produits et matériaux vers et en provenance d'autres pays, et nous respectons l'ensemble des lois et réglementations applicables relatives aux importations et aux exportations. Prenez connaissance des lois sur le contrôle du commerce international et de nos politiques, en particulier si votre fonction implique la vente ou l'achat à l'international.

TRAITEMENT DES DEMANDES DE BOYCOTT

Occasionnellement, il est possible de recevoir une demande pour boycotter un pays ou une entreprise spécifique, en dehors des sanctions décrites ci-dessus. Si vous recevez une demande de ce type, informez-en immédiatement un membre du Service juridique.

Pour toute question relative aux transactions transfrontalières, consultez notre **Politique relative à la conformité commerciale** ou contactez un membre du Service juridique.

LA PRISE DE DÉCISIONS FONDÉES SUR DES PRINCIPES EN ACTION

Gardez à l'esprit les principes clés suivants pour toute activité exercée à l'international :

- Respectez nos politiques et les lois applicables.
- Vérifiez que les transactions n'impliquent aucun individu, entité, région ou pays soumis à sanctions ou restrictions.
- Sachez que, dans certains pays où Owens Corning exerce ses activités, les sanctions économiques, les embargos et autres lois applicables peuvent différer de ceux en vigueur aux États-Unis. Contactez le Service juridique pour plus d'informations.
- Vérifiez la nomenclature des exportations concernant tout équipement, matériel, logiciel, technologie ou service, et assurez-vous de disposer de toute licence d'exportation ou toute autre autorisation requise avant de procéder à une exportation.
- Documentez les transactions de manière exhaustive et exacte.



QU'EST-CE QU'UNE EXPORTATION ?

- Tout équipement, produit, logiciel, technologie ou information que nous expédions vers un autre pays.
- Toute technologie, application logicielle ou information fournie à un ressortissant d'un autre pays, quel que soit le lieu où il se trouve, peut être considérée comme une exportation.

QU'EST-CE QU'UNE IMPORTATION ?

- Les biens que nous recevons dans un pays, issus d'un autre pays.

DÉLIT D'INITIÉ

Il est interdit d'acheter ou de vendre des actions d'Owens Corning, ou de toute autre société, en s'appuyant sur des « informations privilégiées ». Nous devons toujours être conscients des informations privilégiées dont nous disposons.

- Non seulement leur utilisation à des fins personnelles constitue une violation du Code et de la Politique de la société, mais les pays où nous exerçons nos activités appliquent des lois strictes sur l'utilisation des informations privilégiées d'une société pour négocier les actions de cette société.
- Nous devons également nous abstenir de marchander ou de partager des informations privilégiées avec d'autres personnes.
- Si ces personnes effectuent des opérations boursières sur la base des informations privilégiées que nous leur avons fournies, nous pouvons également être considérés comme responsables.
- Nous devons veiller à protéger les informations privilégiées jusqu'à ce qu'elles soient rendues publiques.
- Ces restrictions s'appliquent à toute transaction dont nous tirerions un bénéfice, en fonction de la valeur marchande des titres d'une société.
- Cela comprend les opérations directes (l'achat et la vente d'actions), mais aussi les transactions telles que des dons caritatifs d'actions.

Pour plus d'informations, consultez la **Politique relative au délit d'initié ou les Directives sur le délit d'initié**.



EXEMPLES COURANTS D'INFORMATIONS PRIVILÉGIÉES

Les exemples suivants sont des informations privilégiées lorsqu'elles sont matérielles et non publiques :

- Potentielles opportunités commerciales importantes, telles que des fusions, acquisitions ou dessaisissements
- Produits phares (nouveaux ou améliorés)
- Financements ou offres inhabituels
- Budgets et prévisions
- Résultats financiers inattendus
- Changements dans le leadership exécutif





GESTION DES CONTRATS

Owens Corning a acquis une réputation de partenaire de confiance auprès de ses clients et fournisseurs du monde entier. Lorsque nous nous engageons au nom de la société, nous devons nous assurer de pouvoir respecter nos promesses et atteindre nos attentes. Utilisez le système de gestion des contrats (CMS) pour documenter les approbations et stocker les contrats exécutés.

Suivez la **Politique relative aux niveaux d'autorité**, qui détaille les approbations appropriées (révision et signature) pour toute action liant notre société.



CRÉATION DE RAPPORTS FINANCIERS EXACTS

En tant que société cotée en bourse, Owens Corning doit tenir des livres et registres exacts afin de préserver l'intégrité de nos rapports financiers, d'appuyer nos prises de décisions internes et d'honorer la confiance de nos actionnaires.

- Tous les registres doivent être conservés et utilisés avec honnêteté, précision et en temps opportun.
- Les contrôles comptables internes ne doivent jamais être contournés.
- Les entrées inexactes, incomplètes ou frauduleuses doivent être signalées et corrigées immédiatement.

Pour plus d'informations, consultez la **Politique relative aux registres comptables de la société**.

GESTION DES REGISTRES

Les registres commerciaux peuvent être créés et conservés au format papier (physique) et au format numérique (tel qu'un courrier électronique ou un message vocal). Nous devons respecter les politiques relatives à la gestion des registres et conserver les registres afin d'appuyer nos obligations fiscales, financières et légales, conformément aux calendriers de conservation pertinents.

Pour plus d'informations, consultez notre **Politique relative à la gestion des registres**.



NOUS SOMMES COLLABORATIFS, RESPECTUEUX ET TRANSPARENTS

Nous valorisons les diverses contributions et expériences que chaque individu apporte à notre équipe. Nous savons pertinemment que nous ne pouvons donner le meilleur de nous-même que lorsque nous sommes appréciés, et pas simplement tolérés, pour nos différences.

NON-DISCRIMINATION ET PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT | CONFLITS D'INTÉRÊTS |
CONTRIBUTIONS POLITIQUES | COMMUNICATIONS EXTERNES



NON-DISCRIMINATION ET PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT

Nous dépendons des compétences et des contributions de chacun. Il est donc particulièrement important de traiter nos collaborateurs avec respect et dignité.

- Nous garantissons l'égalité des chances et la reconnaissance du talent, et nous nous efforçons de créer des équipes qui reflètent la diversité de nos communautés.
- Nous ne tolérons pas la discrimination ni le harcèlement basés sur des caractéristiques personnelles juridiquement protégées, dont : l'origine ethnique, la couleur de peau, la religion, la nationalité d'origine, l'âge, l'incapacité, le fait d'être vétéran ou le statut militaire, l'état de grossesse, le genre, l'identité de genre, l'orientation sexuelle ou les informations d'ordre génétique.
- Nous ne tolérons pas non plus les interactions inappropriées, telles que les menaces ou les humiliations (aussi connues sous le nom d'« agressions »), qu'elles proviennent d'un responsable, d'un collaborateur ou d'un partenaire d'Owens Corning (tel qu'un fournisseur ou un client).

SIGNALER UN HARCÈLEMENT

Notre cadre de signalement inclut toute interaction, que ce soit avec un collaborateur, un client, un sous-traitant, un fournisseur ou un candidat.

- Si vous avez été la cible ou le témoin d'un harcèlement sur votre lieu de travail, vous devez le signaler immédiatement.
- Parlez-en à votre responsable, ainsi qu'à un membre des RH et du Service juridique. Vous pouvez aussi faire un signalement confidentiel via le numéro d'aide du Conseil de déontologie.
- Vous serez toujours protégé(e) contre d'éventuelles représailles si vous signalez un incident en toute bonne foi.

Pour plus d'informations, consultez notre **Politique relative à la lutte contre les discriminations et le harcèlement**.



Q : J'ai pris mes fonctions il y a quelques mois, et j'ai remarqué que de nombreuses personnes plaisaient sur des sujets que je trouve offensants. Que dois-je faire ?

R : **Discutez-en avec votre leader ou partenaire des RH afin d'identifier une solution en adéquation avec notre Code, nos politiques et nos valeurs.**



LE HARCÈLEMENT REVÊT PLUSIEURS FORMES ET N'EST PAS TOLÉRÉ

Le harcèlement peut impliquer un comportement inapproprié ayant pour objectif de menacer, d'intimider ou de contraindre une autre personne. Il peut s'agir d'un harcèlement :

- **Verbal** : menaces, qualificatifs, insultes, commentaires désobligeants, stéréotypes négatifs ou plaisanteries blessantes
- **Non-verbal** : gestes qui ridiculisent, insultent, rabaissent ou montrent de l'hostilité envers un individu ou un groupe d'individus
- **Visuel** : posters, photographies, dessins humoristiques ou dessins dégradants ou offensants
- **Physique** : contact physique non consenti

CONFLITS D'INTÉRÊTS

Privilégier nos intérêts personnels aux dépens des intérêts d'Owens Corning peut détruire la confiance préalablement instaurée.

- Évitez l'apparition de tout conflit d'intérêts en divulguant les relations existantes et en signalant toute situation suscitant des doutes à votre responsable, un représentant des RH ou un membre du Service juridique.
- Évitez les situations qui peuvent mener à des conflits d'intérêts et, plus important encore, signalez-les afin que nos négociations commerciales soient toujours exemptes d'irrégularités.

Conflits courants à éviter

Relations personnelles intimes

- Superviser un membre de votre famille, un ami proche ou une personne avec qui vous avez ou avez eu une liaison.

Emploi et activités extérieures

- Un deuxième emploi ou un service à une autre organisation qui empiète sur votre temps ou votre loyauté envers Owens Corning.
- Utiliser des ressources de l'entreprise pour favoriser des intérêts conflictuels.
- Travailler pour un concurrent, un client ou un fournisseur d'Owens Corning, ou recevoir des paiements de sa part.

Intérêts financiers

- Investir dans une entreprise (participation supérieure à 1 %) qui concurrence ou commerce avec Owens Corning.

Opportunités commerciales

- Toute opportunité dont vous avez entendu parler grâce à votre fonction au sein d'Owens Corning et dont vous tireriez un avantage personnel.
- Une prise de fonction au sein d'une entreprise concurrente d'Owens Corning.

Famille

- Un membre de votre famille reçoit un avantage indu ou inapproprié grâce à votre fonction au sein d'Owens Corning.

Si vous avez besoin de conseils supplémentaires, consultez notre

Politique relative aux conflits d'intérêts.



Q : L'entreprise de logistique de notre usine vient de déposer le bilan. Mon épouse et sa famille possèdent une entreprise de logistique similaire depuis de nombreuses années et coûteraient moins d'argent. Étant donné que je n'ai aucune part dans la société, l'entreprise de mon épouse peut-elle soumettre une offre et remporter l'opportunité commerciale ?

R : Il s'agit d'un conflit d'intérêts, même si vous ne disposez d'aucune propriété directe dans l'entreprise de votre épouse. Vous devez divulguer le conflit au leader de l'usine et rester en dehors de toute discussion ou décision liée à l'entreprise de votre épouse.

LA PRISE DE DÉCISIONS FONDÉES SUR DES PRINCIPES EN ACTION

Directives pour la divulgation d'un conflit

- Divulquez toute situation relevant d'un conflit d'intérêts avéré ou potentiel, même si elle semble seulement inappropriée.
- Une divulgation immédiate protège notre réputation, instaure la confiance et contribue à éviter tout malentendu.
- Avoir un conflit d'intérêts ne constitue pas nécessairement une violation de notre Code, mais tout manquement à l'obligation de divulgation en est une.
- Vous devez transmettre les informations relatives à un conflit existant tout au long du processus annuel de divulgation d'un conflit d'intérêts.

Si vous pensez avoir un conflit d'intérêts ou si vous soupçonnez, en toute bonne foi, d'autres collaborateurs d'Owens Corning d'enfreindre cette politique, vous devez le signaler à votre responsable, au représentant des Ressources humaines, à un membre du Conseil de déontologie, ou à un membre du Service juridique, lequel transmettra l'information en vue d'une enquête et d'une résolution.

CONTRIBUTIONS POLITIQUES

Nous pensons que la participation au processus électoral est indispensable à la gestion des affaires publiques. L'engagement et les contributions politiques sont toujours en conformité avec les lois des juridictions dans lesquelles nous prenons part à ces activités.

Aux États-Unis, nous avons créé un comité d'action politique appelé « Better Government Fund » (Fonds pour une meilleure gestion des affaires publiques) qui permet à nos collaborateurs de recueillir des ressources pour apporter des contributions politiques aux niveaux fédéral, étatique et local.

Pour plus d'informations, consultez notre **Politique relative aux contributions politiques**.

COMMUNICATIONS EXTERNES

Afin d'assurer qu'Owens Corning s'exprime d'une seule voix dans ses communications publiques, nous veillons à ce que toutes les communications externes avec les médias, réseaux sociaux et investisseurs soient gérées par les personnes appropriées. Ne faites pas de déclaration publique sur Owens Corning à moins d'en avoir reçu l'autorisation. Transférez toute demande de média ou d'investisseur/analyste au Service des affaires internes ou au Service des relations avec les investisseurs.

Utilisation des réseaux sociaux

- Faites preuve de discernement, car ce que vous publiez peut affecter la réputation d'Owens Corning et la vôtre.
- Si vous vous autoidentifiez ou êtes identifié(e) comme étant un collaborateur d'Owens Corning, vos publications et partages doivent être cohérents avec la mission, la raison d'être et les valeurs de notre société.
- À moins d'en avoir reçu l'autorisation expresse, vous n'avez aucun droit de vous exprimer au nom d'Owens Corning.
- Ne publiez ni ne partagez aucune information confidentielle.
- Si vous voyez, sur un réseau social, un message associé à Owens Corning qui vous semble inapproprié, signalez-le à votre responsable et au Service des affaires internes.

Pour toute question relative à la personne en charge de la communication sur un problème en particulier ou au caractère approprié ou non d'un message, consultez les **Directives relatives aux réseaux sociaux du Service des affaires internes** ainsi que la **Politique relative à la protection des informations confidentielles et à la propriété intellectuelle**.

LA PRISE DE DÉCISIONS FONDÉES SUR DES PRINCIPES EN ACTION

Assurez-vous que vos activités politiques personnelles sont bien séparées de votre travail et le restent.

- Si vous souhaitez vous engager dans des activités politiques, faites-le sur votre temps personnel et avec vos ressources personnelles.
- Les contributions ou dépenses politiques personnelles ne sont jamais remboursées.
- Évitez de parler au nom de notre société sans autorisation préalable.

Les activités politiques des sociétés, y compris le lobbying, sont réglementées et doivent être rapportées selon les lois américaines et autres lois.

- Vous devez obtenir l'autorisation du Service des affaires publiques avant de participer à toute activité de lobbying au nom d'Owens Corning.



Q : J'ai vu que l'un de mes collègues avait fait des déclarations offensantes sur ses réseaux sociaux. Il est évident qu'il travaille pour Owens Corning. Cela n'est-il pas préjudiciable pour la société ?

R : Il est de la responsabilité de chacun d'être clair sur le fait que nos opinions personnelles exprimées dans quelque contexte que ce soit, y compris via nos publications ou partages sur les réseaux sociaux, ne reflètent pas les opinions d'Owens Corning. Éviter les sujets professionnels sur les réseaux sociaux fait partie des bonnes pratiques, car nous pourrions divulguer des informations confidentielles par inadvertance. Nous attachons de l'importance à offrir un lieu de travail inclusif et respectueux, et notre Code comme nos politiques s'appliquent aux activités menées sur les réseaux sociaux entre collègues. Si vous êtes préoccupé(e) par une publication que vous avez vue en ligne et qui implique Owens Corning, discutez-en avec votre responsable ou contactez le Service des affaires internes ou le Service juridique.



NOUS SOMMES DES INNOVATEURS CURIEUX, ET NOUS PROTÉGEONS LES SECRETS ET LES ACTIFS DE NOTRE SOCIÉTÉ

Les informations sur nos produits et innovations font partie de nos plus grandes richesses. Nous sommes engagés à protéger et respecter l'avantage concurrentiel et la valeur commerciale de nos informations, idées et actifs.

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES ET PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE | CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES |
PROTECTION DES ACTIFS DE LA SOCIÉTÉ | SYSTÈMES D'INFORMATION ET CYBERSÉCURITÉ

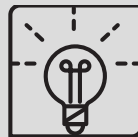
INFORMATIONS CONFIDENTIELLES ET PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

Les informations confidentielles d'Owens Corning regroupent la plupart de nos actifs les plus importants. Nos innovations, nos secrets et notre savoir-faire représentent un investissement considérable, tant en termes d'argent que d'années de travail par nos équipes.

Nous avons la responsabilité commune de sécuriser les informations d'Owens Corning, et cette obligation se poursuit même après notre départ de la société.

- Partez du principe qu'une information est confidentielle, à moins qu'elle puisse être obtenue à partir de sources publiques comme Internet.
- Nous ne partageons jamais aucune information confidentielle sans permission.
- Nous honorons nos obligations en matière de propriété intellectuelle, telle que les brevets sous licence ou les marques déposées.
- Nous ne partageons jamais les informations confidentielles ou personnelles d'Owens Corning avec des systèmes d'intelligence artificielle non fournis par la société.
- Nous devons respecter les informations que d'autres personnes, y compris nos anciens employeurs, nous ont confiées.
- Nous ne devons jamais utiliser les secrets d'Owens Corning à des fins personnelles.

Pour identifier et signaler tout mésusage d'informations confidentielles, consultez notre **Politique relative à la protection des informations confidentielles et de la propriété intellectuelle.**



EXEMPLES COURANTS D'INFORMATIONS CONFIDENTIELLES :

- Procédés de fabrication
- Idées et découvertes en recherche et développement
- Informations sur les prix ou les coûts
- Contrats et listes de clients
- Plans opérationnels, stratégies ou informations financières
- Informations personnelles sensibles

LA PRISE DE DÉCISIONS FONDÉES SUR DES PRINCIPES EN ACTION

Devenez un champion de la sécurité de la propriété intellectuelle à l'aide des pratiques exemplaires « High Five », pour un objectif « Zéro secret perdu » :

1. Lisez avec attention les Politiques relatives à la sécurité de la propriété intellectuelle applicables.
2. Partagez et stockez les données confidentielles dans des endroits autorisés par la société.
3. Utilisez le libellé « Confidentiel » pour les courriers électroniques et les fichiers.
4. Limitez ou restreignez vos partages durant vos déplacements ou lorsque vous recevez des visiteurs.
5. Détruisez toute copie imprimée de façon adaptée.



Q : On m'a proposé de parler de mes travaux sur une nouvelle technologie de produit à l'occasion d'une conférence. Puis-je accepter cette offre ?

R : Demandez à votre responsable si cela représente un atout pour Owens Corning. Le cas échéant, consultez votre avocat spécialisé en propriété intellectuelle pour connaître les informations qu'il est possible de partager.

PROTECTION DES ACTIFS DE LA SOCIÉTÉ

Owens Corning possède divers actifs essentiels à notre réussite et à notre capacité à rivaliser sur le marché, tels que des informations confidentielles et des systèmes d'information, ainsi que des actifs physiques, tels que des installations, des véhicules, des équipements, des systèmes informatiques, des ressources et des registres.

- Nous utilisons nos actifs avec soin, à des fins commerciales légitimes.
- Nous protégeons nos actifs contre les vols, le gaspillage et le mésusage.

SYSTÈMES D'INFORMATION ET CYBERSÉCURITÉ

Nous devons utiliser nos actifs électroniques et systèmes d'information avec prudence et intelligence. Tout usage personnel doit être restreint à une limite raisonnable, fixée avec discernement. Tout élément créé, stocké, téléchargé, envoyé ou reçu via nos systèmes est la propriété de la société et peut être consulté à tout moment, tel que permis par la loi.

Signalez immédiatement tout mésusage avéré ou suspecté des technologies ou communications électroniques d'Owens Corning à votre responsable ou à un membre du Service des systèmes d'information.

Pour plus d'informations, consultez notre **Politique relative à la protection des systèmes d'information et des actifs physiques**.

CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES

Owens Corning est engagé à protéger les données personnelles dans le monde entier.

- Nous nous engageons à respecter toutes les lois, règles et réglementations relatives à la protection des données applicables dans les pays où nous exerçons nos activités.
- Nous nous engageons à être transparents sur notre façon de collecter, de partager et d'utiliser les données personnelles.
- Nous nous engageons à sécuriser les informations en notre possession.
- Nous nous engageons à honorer les droits des personnes concernées.

Consultez notre **Politique relative à la confidentialité des données** et nos **Déclarations sur la protection des données personnelles**.



QUE SONT LES DONNÉES PERSONNELLES ?

La définition des données personnelles peut changer d'une juridiction à l'autre. Ci-dessous quelques exemples potentiels :

- Nom et prénom
- Numéro de carte de crédit
- Parcours professionnel
- Enregistrements vocaux provenant d'un appel au service client
- Informations bancaires

LA PRISE DE DÉCISIONS FONDÉES SUR DES PRINCIPES EN ACTION

Utiliser les technologies de façon responsable :

Utilisez les ressources informatiques, réseaux, services Internet et systèmes de messagerie de l'entreprise de façon responsable.

- Respectez toutes les politiques, procédures, guides, ainsi que la loi.
- Utilisez des mots de passe forts et conservez-les en lieu sûr.
- Ne stockez ni ne transmettez jamais quelque contenu intimidant, obscène ou discriminatoire que ce soit, et ne cherchez pas à y accéder.
- Verrouillez votre station de travail lorsque vous vous en éloignez.
- Installez un logiciel de sécurité et les mises à jour associées, conformément aux directives d'Owens Corning.
- N'interférez pas avec les mises à jour automatiques.
- N'utilisez pas votre adresse de messagerie personnelle, vos applications personnelles ou les réseaux sociaux dans le cadre de vos fonctions.
- Ne stockez jamais des informations de la société via des services Internet ou Cloud qui ne seraient pas protégés et pourraient être accessibles à des personnes non autorisées.

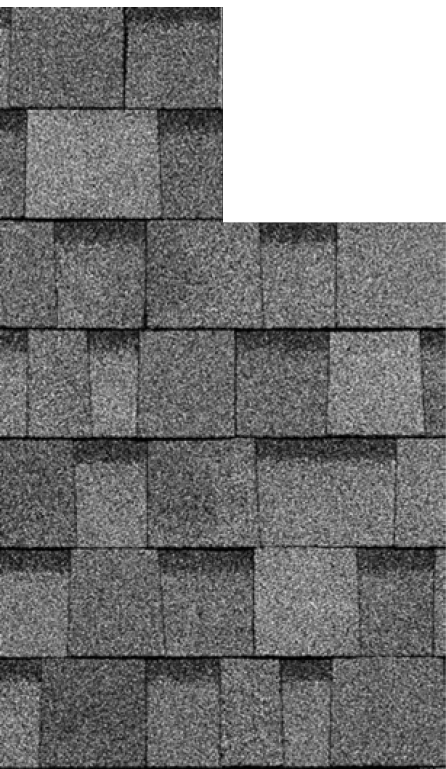
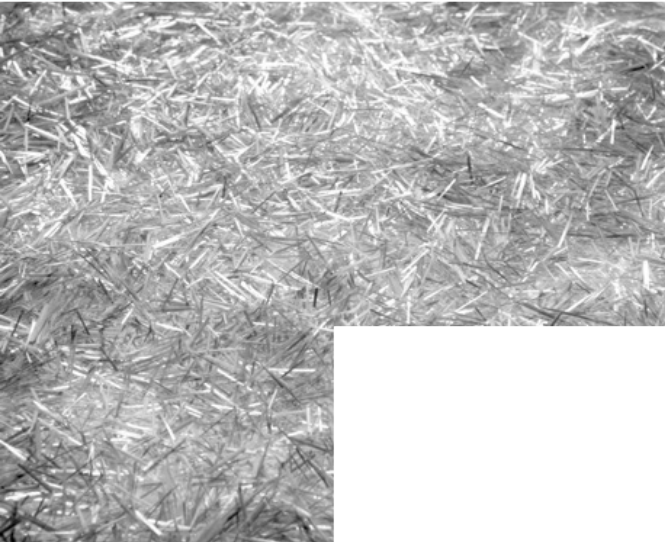


Q : Le leader de l'usine où je travaille souhaite qu'un système de sécurité soit installé dans l'usine. Puis-je acheter un ensemble de caméras au magasin d'électronique et les connecter au réseau Wi-Fi de l'usine ?

R : **Non. Si votre usine a besoin d'un ordinateur, de systèmes d'information, de périphériques réseau, ou de tout autre matériel, vous devez en référer au Service des systèmes d'information géographique afin d'identifier une solution sûre et efficace.**

RESSOURCES UTILES

SUJET	POUR LES QUESTIONS SUR	QUI CONTACTER
Sécurité	Comment sécuriser nos sites et nos collaborateurs, pour prévenir toute blessure	Service sécurité
Service juridique	Le Code de déontologie, les politiques relatives à la conduite des affaires, les lois et les réglementations	compliance@owenscorning.com
Sécurité de l'information	La sécurisation de notre réseau et de nos systèmes, et le signalement des violations de données	isinformationsecurity@owenscorning.com
Sécurité globale	Comment sécuriser nos collaborateurs, nos sites et nos actifs	GlobalSecurityTeam@owenscorning.com
Sécurité de la propriété intellectuelle et confidentialité des données	Comment sécuriser nos informations confidentielles, nos actifs et nos données	KnowledgeSecurity@owenscorning.com Data.Privacy@owenscorning.com
Affaires publiques	Les activités politiques, le lobbying, les interactions avec les gouvernements, le fonds Better Government Fund d'Owens Corning	Better.Government.Fund@owenscorning.com
Services d'affaires mondiaux	Les frais de déplacement, les cadeaux et les invitations, ou les cartes d'entreprise	eT&Esupport@owenscorning.com
Conformité environnementale	La protection de l'environnement, la sécurité des produits et les revendications marketing	sustainability@owenscorning.com
Inclusion et diversité	La création de notre culture de la valorisation et d'équipes engagées	I&D @ OC
Communications	Comment répondre à des questions externes au sujet d'Owens Corning	Affaires internes



© 2024 Owens Corning. La couleur ROSE est une marque déposée d'Owens Corning.
THE PINK PANTHER™ & © 1964–2024 Metro-Goldwyn-Mayer Studios Inc. Tous droits réservés.
Pub 10025439