

# Code d'éthique professionnelle

[Rév. 2019]



## Message du PDG

À tous les salariés de CAIRE,

Établir et promouvoir au sein de CAIRE une culture éthique et respectueuse les uns des autres, mais également de nos clients et des patients que nous servons, est et doit rester notre priorité absolue.

CAIRE a adopté pour valeurs clés **la sécurité et l'intégrité, l'orientation client, et le fait d'être un employeur de choix** tout en **recherchant activement à garantir une croissance rentable**.

Concrétiser à chaque instant les valeurs de CAIRE, c'est aussi nous aider à établir notre réputation en tant qu'entreprise avec laquelle les acteurs du secteur souhaitent établir des relations commerciales et pour laquelle les individus souhaitent travailler.

Ce Code d'éthique professionnelle entend synthétiser les valeurs de CAIRE, en mettant l'accent sur l'intégrité. Il est destiné à vous aider à résoudre les problèmes complexes auxquels chacun d'entre nous est un jour confronté dans l'une ou l'autre de ses tâches quotidiennes.

Les normes du Code s'appliquent à la plupart des situations que vous rencontrerez. Lorsque le Code ne s'applique pas directement, nous comptons sur vous pour prendre des décisions éthiques. Et si vous avez un doute sur la meilleure manière d'appliquer les normes de ce Code, nous vous demandons de contacter votre superviseur ou un autre responsable pour obtenir des conseils.

Il est de votre devoir de comprendre ces normes. Il vous incombe également de signaler toute situation dans laquelle un autre salarié n'aurait pas respecté ces normes.

J'attends de tous les salariés qu'ils mettent activement en pratique les normes de ce Code. Je peux vous assurer que les membres de la direction et moi-même ferons de même.

Earl Lawson  
Président-directeur général

## ▶ Mission et vision de CAIRE

- ▶ *Notre mission est d'aider nos clients à vivre une vie plus saine et plus productive grâce à des produits et services révolutionnaires liés à l'oxygène.*
- ▶ *Nous partageons la mission de NGK Spark Plug Co. d'exercer nos activités avec intégrité, de fabriquer des produits de la plus haute qualité et de contribuer au bien-être de la société grâce à notre activité dans le domaine de l'oxygène.*

# ▶ Les valeurs de CAIRE

## ▶ Sécurité

*Si ça ne peut pas être fait en toute sécurité, ne le faites pas.*

Un travail n'est bien fait que s'il est réalisé en toute sécurité. La plupart des accidents et des blessures peuvent être évités. Aucun objectif commercial n'est important au point d'être poursuivi au mépris de la sécurité.

## ▶ Intégrité

*Rester honnête, digne de confiance et équitable dans toutes les transactions commerciales.*

Nous respectons toutes les lois et réglementations applicables régissant nos activités dans le monde entier, et n'avons des relations professionnelles qu'avec ceux qui partagent notre engagement en matière d'intégrité.

## ▶ Orientation client

*Nous nous engageons à répondre aux attentes et aux exigences de nos clients, ils sont notre raison d'être.*

Nous soutenons au mieux nos clients lorsque nous comprenons leurs besoins et stimulons l'innovation dans chaque aspect de notre activité.

## ▶ Un employeur de choix

*Des opportunités de croissance individuelles stimulantes et gratifiantes.*

Nos salariés constituent notre ressource la plus précieuse, notre réussite dépend de vous. L'objectif de CAIRE est de fournir à chaque salarié une expérience stimulante et enrichissante qui permette une évolution personnelle et professionnelle.

## ▶ Rechercher activement une croissance rentable

*Adopter toutes les stratégies d'augmentation de valeur appropriées ; ne jamais hésiter à établir des prix en fonction de la valeur.*

Nous concevons et fournissons des produits de qualité et d'une valeur souvent incommensurable, mais très importante pour l'activité de nos clients.

# ▶ Contenu

|   |  |           |
|---|--|-----------|
| ▶ | <b>Message du PDG</b> .....  | <b>1</b>  |
| ▶ | <b>Mission et vision de CAIRE</b> .....  | <b>2</b>  |
| ▶ | <b>Les valeurs de CAIRE</b> .....  | <b>3</b>  |
| ▶ | <b>Contenu</b> .....   | <b>4</b>  |
| ▶ | <b>Démarrer</b> .....  | <b>6</b>  |
|   | Nos valeurs et le Code .....   | 6         |
|   | Qui doit suivre le Code ? .....  | 6         |
|   | Comprendre nos responsabilités .....   | 6         |
|   | Certification de conformité .....  | 7         |
| ▶ | <b>Intégrité envers nos collègues</b> .....  | <b>8</b>  |
|   | Sécurité sur le lieu de travail .....  | 8         |
|   | Respect et traitement équitable .....  | 8         |
|   | Informations personnelles .....  | 9         |
|   | Violation de données et réaction aux incidents .....   | 9         |
| ▶ | <b>Intégrité envers nos partenaires commerciaux</b> .....                                      | <b>10</b> |
|   | Concurrence loyale .....   | 10        |
|   | Lutte contre la corruption .....   | 11        |
|   | Loi sur les pratiques de corruption à l'étranger (FCPA) .....                                  | 11        |
|   | Pots-de-vin .....  | 11        |
|   | Cadeaux et divertissements .....   | 12        |
|   | Travailler avec des prestataires de soins de santé et d'équipements<br>médicaux durables ..... | 12        |
|   | Travailler avec des gouvernements et des entités publiques (les<br>SOE) .....                  | 13        |
|   | Interaction avec des fonctionnaires ou des salariés des SOE .....                              | 13        |
|   | Activités transfrontalières .....  | 13        |
|   | Contrôles à l'importation .....  | 13        |
|   | Contrôles à l'exportation .....  | 13        |
|   | Enregistrements des dispositifs médicaux .....   | 14        |
|   | Sanctions .....  | 14        |
|   | Blanchiment d'argent .....   | 14        |
|   | Embargos et boycotts .....   | 15        |

|   |           |
|---|-----------|
| Protéger les informations commerciales d'autrui .....   | 15        |
| Protection de l'environnement.....  | 15        |
| ▶ <b>Intégrité envers notre Société mère et ses Investisseurs .....</b>   | <b>16</b> |
| Intégrité des systèmes et déclarations de nature financière.....  | 16        |
| Livres et registres exacts .....  | 17        |
| Déclarations.....   | 17        |
| Systèmes financiers.....  | 17        |
| Contrôles internes .....  | 17        |
| Communications avec les parties externes .....  | 18        |
| Délit d'initié .....  | 18        |
| Conflits d'intérêts .....   | 19        |
| Prendre des décisions fondées sur les intérêts de CAIRE.....  | 19        |
| Activités extérieures et intérêts financiers .....  | 19        |
| Utilisation responsable des actifs de la Société .....  | 19        |
| Actifs physiques.....   | 20        |
| Ressources informatiques et électroniques.....  | 20        |
| Informations confidentielles de la société .....  | 20        |
| Propriété intellectuelle .....  | 21        |
| Engagement politique et communautaire.....  | 21        |
| ▶ <b>Ressources pour obtenir des conseils et signaler des préoccupations ou des fautes professionnelles .....</b> | <b>22</b> |
| Ressources.....   | 22        |
| Obligations de signalement et de collaboration.....   | 22        |
| Signalements confidentiels.....   | 23        |
| Signalement anonyme.....  | 23        |
| Absence de représailles .....   | 23        |
| Conséquences .....  | 23        |

# ► Démarrer

## Nos valeurs et le Code

Le Code d'éthique professionnelle de CAIRE (le « Code ») traite d'inspiration et d'attentes. Il s'agit d'être tellement inspirés dans ce que nous faisons que nous transmettons cet enthousiasme à nos clients et à toutes les personnes avec lesquelles nous traitons, qui constatent qu'être en accord avec nous représente une valeur inestimable. Le Code reflète également les attentes que nous avons les uns envers les autres ; nous devons agir avec intégrité tout au long de notre journée de travail, au nom de nos collègues, de nos partenaires commerciaux et de notre direction.

## Qui doit suivre le Code ?

- Tous les administrateurs, dirigeants et salariés (collectivement dénommés « salariés » dans le présent Code) de CAIRE Inc. ou de ses filiales et sociétés affiliées contrôlées dans le monde entier (collectivement dénommées « CAIRE » ou la « société » dans le présent Code)
- Tous les salariés qui travaillent avec des tiers, tels que des fournisseurs, des représentants commerciaux, des distributeurs et des entrepreneurs indépendants, doivent exiger que ces parties acceptent de se conformer aux aspects pertinents du Code et doivent fournir à ces parties des informations et une formation sur les exigences que cela implique.

## Comprendre nos responsabilités

**Chacun d'entre nous** doit lire et comprendre le Code et respecter les normes du Code dans son travail quotidien. Cependant, nous devons chacun considérer le Code comme la norme de conduite **minimale**, étant donné que nous sommes également tenus de respecter toutes les lois, règles, ordonnances réglementaires et réglementations (i) des États-Unis, qui est le lieu du siège de CAIRE, (ii) du Japon, qui est le lieu du siège de NGK Spark Plug Co. et (iii) de tous les pays où nous exerçons nos activités. En outre, en tant que fabricant de dispositifs médicaux, nous avons l'obligation de respecter toutes les réglementations de la US Food and Drug Administration (« FDA ») des États-Unis, le Règlement européen relatif aux dispositifs médicaux (RDM) et les lois qui régissent l'enregistrement de nos produits dans le monde entier. Si le respect du Code s'avère être incompatible avec la loi, vous devez vous conformer à la loi.

Le Code est également destiné à compléter, et non à remplacer, d'autres politiques applicables de CAIRE, dont certaines sont mentionnées tout au long du présent document. Vous devez examiner et connaître toutes les politiques de CAIRE pertinentes pour votre rôle et vos activités au sein de la société.

Si vous observez ou même entendez simplement parler d'une faute professionnelle potentielle, vous devez contacter votre superviseur ou une autre ressource. En outre, nous devons toujours demander de l'aide chaque fois que nous ne sommes pas sûrs de savoir quelle décision répond le mieux aux normes du Code.

**Les dirigeants** doivent s'efforcer d'avoir une connaissance détaillée du Code et des lois et réglementations pertinentes afin de pouvoir représenter une source utile de conseils pour les salariés qui leur sont subordonnés. Plus important encore, les superviseurs et les responsables donnent l'exemple d'actions responsables en agissant avec intégrité et en mettant en œuvre les principes du Code au quotidien.

Votre superviseur, les responsables de site, les Ressources humaines ou les représentants juridiques peuvent vous fournir des conseils concernant l'application du présent Code à une situation particulière (par exemple, une transaction ou une opération envisagée), répondre à des questions sur le Code et ses dispositions spécifiques, ou transmettre vos demandes d'informations aux ressources appropriées au sein de CAIRE. Les ressources en matière d'aide sont répertoriées dans la section « Ressources pour obtenir des conseils et signaler des préoccupations ou des fautes professionnelles » du présent Code.

## Certification de conformité

Lors de l'intégration d'un nouveau salarié ou à la demande du service juridique de CAIRE, chaque salarié doit attester avoir reçu et compris les exigences du Code. De plus, tous les administrateurs, dirigeants et autres salariés occupant des postes de direction ou de supervision, ainsi que certains autres salariés, doivent soumettre une certification de conformité périodique, comme requis par le service juridique de CAIRE.

### Conseils

*Les politiques de CAIRE qui sont liées aux différents aspects des dispositions du Code ou qui en régissent les différents aspects peuvent être consultées dans la section Éthique et conformité sur le SharePoint de CAIRE.*



## ► Intégrité envers nos collègues

*Notre valeur essentielle étant d'être l'employeur de choix dans nos communautés, CAIRE s'engage à mettre en place un environnement de travail productif et sûr. Cet environnement nous récompensera en encourageant et en soutenant notre développement personnel et professionnel. Nous faisons preuve d'intégrité les uns envers les autres lorsque nous partageons un même sens de la responsabilité, de l'honnêteté, de la confiance, du respect et de l'équité.*

### Conseils ►



*Les lois, réglementations et coutumes locales relatives à l'exploitation d'une entreprise varient d'un pays à l'autre. Cela est particulièrement vrai pour les relations avec les salariés. Il est important que nous comprenions de quelle manière les normes de CAIRE s'appliquent aux questions d'emploi local et que nous demandions conseil en cas d'incertitude.*

### Sécurité sur le lieu de travail

Chez CAIRE, nous ne transigeons jamais avec la sécurité, pour quelque raison que ce soit, ainsi que le souligne l'une de nos valeurs : « Si ça ne peut pas être fait en toute sécurité, ne le faites pas. » Il incombe à chacun d'entre nous de garantir à nos clients, nos collègues et à nous-mêmes que tout ce que nous faisons s'effectue en toute sécurité. Nous comptons les uns sur les autres pour maintenir un environnement sûr conformément à notre Politique de sécurité sur le lieu de travail. CAIRE interdit tout comportement violent de quelque nature que ce soit. De plus, la société ne tolérera en aucun cas que quiconque ayant des capacités affaiblies en raison de sa consommation d'alcool ou de drogues se trouve sur les lieux de travail.

### Respect et traitement équitable

CAIRE compte sur nous pour traiter toujours nos collègues avec respect. Conformément aux principes de respect et d'équité, CAIRE s'engage à recruter, embaucher, former et promouvoir chacun en fonction de ses qualifications et des besoins de la société, tout en favorisant la diversité et en créant un lieu de travail inclusif. Aucune décision en matière d'emploi ne doit se fonder sur des caractéristiques d'une personne qu'il est inapproprié ou illégal de prendre en compte. CAIRE interdit toute discrimination en matière d'emploi s'appuyant sur les caractéristiques personnelles d'une personne, telles que la race, l'âge, le sexe ou l'orientation sexuelle.

CAIRE ne tolérera aucune forme de conduite irrespectueuse, notamment le harcèlement entre collègues. Un tel comportement peut inclure des commentaires désobligeants, des avances sexuelles non désirées, la création d'un environnement de travail hostile ou des offres d'avantages professionnels en échange de faveurs sexuelles.

## Informations personnelles

La société respecte notre vie privée et s'efforce d'assurer la confidentialité de nos données à caractère personnel. Les données à caractère personnel comprennent toutes les informations qui peuvent être utilisées pour identifier, directement ou indirectement, un individu, telles que le nom, l'adresse et les numéros de téléphone, mais également les informations salariales, les adresses IP, les numéros d'identification et même les adresses physiques et électroniques, telles que les adresses e-mail, privées et professionnelles. La société traite les données à caractère personnel de manière sûre et sécurisée, comme expliqué plus en détail dans la **Politique de confidentialité de CAIRE**, et attend de nous tous que nous fassions de même pour les informations personnelles d'autres salariés et/ou tiers. Cela signifie que les données à caractère personnel ne doivent pas être partagées ou rendues publiques, sauf s'il existe une raison légale et une justification pour le faire. CAIRE suit des procédures détaillées telles que définies par les lois applicables en matière de confidentialité des données qui précisent de quelle manière la société peut partager certaines informations ou transférer des informations d'un pays à un autre. Afin de mieux sensibiliser nos salariés à la protection des données, nous exigerons de notre personnel qu'il suive ponctuellement des formations sur ce thème. Pour plus de détails, consultez la **Politique de confidentialité de CAIRE** ou contactez le directeur informatique de CAIRE pour toute question.

### Conseils

*L'Union européenne et ses pays membres disposent d'une législation et de procédures particulièrement strictes dans ce domaine. Depuis mai 2018, le Règlement général sur la protection des données (RGPD) est en vigueur, ce qui oblige CAIRE à respecter des normes encore plus strictes en matière de protection des informations personnelles. Contactez votre superviseur ou le directeur informatique si vous avez des questions concernant le traitement des données à caractère personnel ou si vous avez des préoccupations concernant leur transfert ou leur stockage.*

## Violation de données et réaction aux incidents

Le Règlement général sur la protection des données (**RGPD**) impose des amendes élevées et prévoit des dommages-intérêts en cas de violation de la sécurité entraînant la divulgation, la perte et/ou la transmission accidentelles ou non autorisées de données à caractère personnel. Bien que CAIRE ait mis en œuvre des mesures techniques et organisationnelles pour prévenir les violations de données, des incidents peuvent néanmoins survenir. Cela signifie que tous les salariés doivent respecter certaines règles pour atténuer les risques découlant des violations de la sécurité.

En outre, le RGPD exige que les violations de la sécurité soient signalées à l'autorité de contrôle compétente sans retard injustifié et au plus tard 72 heures après qu'il en ait été pris connaissance. Par conséquent, toute violation ou suspicion de violation doit être immédiatement signalée au directeur informatique de CAIRE.

## ► Intégrité envers nos partenaires commerciaux

*CAIRE bénéficie de la confiance de ses clients, fournisseurs et agents parce que nous agissons avec intégrité. Notre réputation concernant la conception et la fabrication de produits et systèmes de haute qualité, motivée par les besoins des clients, est soutenue par un comportement honnête guidé par le Code.*

*Nous nous efforçons constamment d'exercer nos activités de manière équitable et éthique. Et nous cherchons à nous assurer que nos partenaires commerciaux partagent notre engagement à agir avec intégrité et à entretenir des relations ouvertes et de confiance qui ne laissent aucune place à la corruption ou à d'autres comportements répréhensibles.*

### Concurrence loyale

Nous nous consacrons à permettre une concurrence à la fois vigoureuse et loyale. Nous nous engageons également à respecter notre valeur visant à satisfaire les attentes et les exigences des clients, et ce toujours de manière équitable. Certains types d'interactions entre la société et nos fournisseurs, clients et concurrents ne sont pas autorisés. Par exemple, les lois et la politique de la société interdisent :

- Des types de collaborations particulières entre concurrents, tels que le partage d'informations relatives aux prix ou à la stratégie, ou l'acceptation de répartir des groupes de clients, des marchés ou des territoires ; et
- Des accords avec des clients ou des fournisseurs qui restreignent injustement la concurrence, par exemple en exigeant de manière inappropriée des clients qu'ils achètent un produit donné afin de pouvoir acheter un autre produit ou service sans rapport.

Nous devons éviter les interactions avec les concurrents qui pourraient être interprétées comme une collusion ou une manipulation des prix. Par exemple, nous devons être particulièrement sensibles aux apparences potentielles de collaboration inappropriée lorsque nous assistons à des conférences de l'industrie, à des réunions d'associations du secteur et à des salons professionnels, et dans nos communications avec les concurrents.

Dans les pays où nous exerçons nos activités, les lois portant sur la concurrence loyale peuvent être très complexes. Nous devons demander



*Les pratiques de concurrence déloyales potentielles comprennent :*

- La collaboration entre concurrents quant au prix ou aux conditions de marché ;
- L'utilisation abusive d'une position sur le marché ;
- Les relations avec les clients pour fixer les prix de revente ;
- L'élaboration de prix d'éviction dans certaines situations.

conseil à un membre de notre service juridique si nous avons des questions sur des problèmes spécifiques relatifs à la concurrence.

Nous n'utiliserons que des moyens éthiques et légaux pour recueillir des informations marketing et commerciales liées à nos concurrents. Les sources les plus appropriées de ces informations comprennent les informations publiques [Remarque : Le paiement pour obtenir ces informations, que ce soit à l'attention de l'employé d'un concurrent ou d'un tiers, peut enfreindre la **Politique anti-corruption d'entreprise de CAIRE** ou les exigences de CAIRE en ce qui concerne la tenue exacte des registres, en fonction de la manière dont ces paiements sont traités ou enregistrés]. Si vous avez des questions ou des préoccupations à ce sujet, vous devez contacter un membre du service juridique.

## Lutte contre la corruption

Les pots-de-vin et autres types de corruption violent l'engagement de CAIRE en matière de transactions équitables, et nous nous opposons à toute participation à de tels actes. La corruption est, de manière générale, interdite dans le monde entier. En cas de violation, nous risquons de lourdes sanctions en tant qu'individus et en tant qu'entreprise, qui peuvent inclure des sanctions civiles et pénales pour CAIRE elle-même et pour les personnes impliquées. Il incombe à tous les salariés de CAIRE de connaître la **Politique anti-corruption d'entreprise de CAIRE** et de s'y conformer.

### *Loi sur les pratiques de corruption à l'étranger (FCPA)*

En tant que société basée aux États-Unis, CAIRE est soumise à la loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger (Foreign Corrupt Practices Act, **FCPA**), une loi américaine qui rend illégal pour les sociétés le fait de gagner, conserver ou adresser des contrats en offrant, payant ou approuvant des paiements à des fonctionnaires, des partis politiques non américains ou leurs fonctionnaires, y compris les salariés d'entités détenues ou contrôlées par l'État. Le droit japonais impose également certaines exigences en matière de tenue de registres aux filiales étrangères de NGK Spark Plug Co., telles que CAIRE, qui sont indiquées dans la section « Intégrité envers Notre Société mère et ses Investisseurs » du Code.

En vertu de la **Politique anti-corruption d'entreprise de CAIRE**, les exigences et interdictions de la FCPA s'appliquent à CAIRE et à tous ses salariés, ainsi qu'à certains tiers engagés par CAIRE ou agissant au nom de CAIRE.

### *Pots-de-vin*

Alors que la FCPA se concentre généralement sur les paiements inappropriés à des fonctionnaires, la position de CAIRE en matière de corruption s'étend aux pots-de-vin, quel qu'en soit le destinataire.



**Exemple**

*Si l'on vous demande d'effectuer ou d'approuver un paiement à un agent commercial, un distributeur ou un autre tiers qui représente CAIRE auprès d'une agence gouvernementale ou d'une entreprise publique (SOE), contactez un membre du service juridique ou la ligne d'assistance en matière d'éthique de CAIRE si vous craignez que certains fonds puissent être utilisés pour payer un fonctionnaire.*

Les pots-de-vin peuvent se manifester sous n'importe quelle forme, y compris de l'argent, des services ou des cadeaux somptueux. Nous devons être vigilants afin d'éviter tout arrangement qui pourrait conduire à des pots-de-vin, en particulier dans les pays où la corruption est un phénomène plus courant.

Les demandes de pots-de-vin peuvent être explicites ou masquées et peuvent impliquer des distributeurs, des agents ou d'autres tiers. Il est particulièrement important que nous fassions preuve d'une vigilance raisonnable dans la sélection et la surveillance des agents, distributeurs et autres tiers susceptibles d'agir au nom de CAIRE, afin de minimiser la possibilité qu'ils puissent effectuer un paiement inapproprié qui pourrait être attribué à CAIRE.



### Exemple ▶

*Dans certaines régions d'Asie, il est traditionnel d'échanger régulièrement des cadeaux dans le cadre de relations commerciales. Nous devons nous efforcer de respecter les coutumes locales tout en garantissant la conformité aux politiques de CAIRE à titre d'obligation essentielle.*

## Cadeaux et divertissements

CAIRE achète et vend en s'appuyant sur des facteurs tels que la qualité, la fiabilité et le prix. Nous agissons avec intégrité et transparence dans nos transactions commerciales. Tous les cadeaux et divertissements, que nous les donnions ou les recevions, y compris les repas ou sorties avec des clients ou d'autres partenaires commerciaux, doivent être modestes et d'une valeur raisonnable et ne doivent pas avoir pour but d'influencer une vente ou un achat.

Les frais de cadeaux et de divertissements doivent être conformes aux exigences de toutes les politiques applicables de CAIRE, telles que la Politique de CAIRE relative aux voyages et divertissements (T&E), la Politique mondiale relative aux déplacements professionnels, et toutes les politiques ou directives spécifiques aux pays ou régions. **Les cadeaux aux prestataires de soins de santé sont strictement interdits.** Le service juridique est responsable de l'approbation préalable des cadeaux qui dépassent 250 USD, à l'exception des divertissements ou repas professionnels raisonnables et habituels. Si nous recevons des cadeaux qui dépassent 250 USD et que nous ne pouvons pas poliment refuser ou renvoyer, nous devons contacter un membre du service juridique pour obtenir des conseils. En plus de

violer le Code, certains cadeaux ou frais de divertissement peuvent également enfreindre la FCPA et la **Politique anti-corruption de l'entreprise**.

Outre les politiques et directives locales de la société, chaque pays dans lequel CAIRE exerce ses activités peut avoir des coutumes locales relatives à l'échange de cadeaux et de divertissements. Les salariés ayant des questions sur le caractère approprié de ces coutumes locales doivent contacter leur unité commerciale, leur responsable ou un membre du service juridique pour obtenir des conseils.

## Travailler avec des prestataires de soins de santé et d'équipements médicaux durables

Nous avons une obligation accrue de confiance et d'intégrité lorsque nous traitons avec notre réseau de clients et de partenaires fournissant des soins de santé et des équipements essentiels aux patients.



Les détails de ces obligations supplémentaires sont énoncés dans le **Code de conduite de CAIRE concernant les interactions avec les prestataires de soins de santé**, qui fournit des directives sur les principes commerciaux importants et les normes éthiques. Ce Code de conduite complémentaire comprend des politiques relatives aux lois et réglementations applicables, y compris, sans s'y limiter, les lois américaines *Physician Payment Sunshine Act*, *Anti-Kickback Statute* et *False Claims Act*. Les salariés qui interagissent avec les prestataires de soins de santé et de DME doivent consulter le service juridique pour obtenir des conseils.

## Conseils ▶



*Les lois et réglementations américaines limitent l'exportation de certain(e)s produits, services, données techniques et logiciels vers d'autres pays, et la réexportation de ces articles d'une destination non américaine vers une autre. Les lois américaines sur l'exportation interdisent également l'exportation ou la réexportation de produits vers un pays faisant l'objet d'une interdiction, vers une personne faisant l'objet d'une interdiction ou pour une utilisation interdite par les lois sur l'exportation. Tous les salariés doivent se conformer à tous types de politiques, manuels et directives de conformité à l'exportation émis par CAIRE.*

## Travailler avec des gouvernements et des entités publiques (les SOE)

Nous souhaitons jouir de la même réputation d'intégrité auprès des gouvernements qu'auprès de nos clients du secteur privé. Lorsque nous traitons avec des gouvernements, des agences gouvernementales et des entreprises publiques ou contrôlées par l'État (les SOE), il est essentiel que nous respections les règles et réglementations spécifiques qui régissent habituellement les marchés publics. De plus, nous devons nous montrer respectueux envers les fonctionnaires qui réglementent nos activités et collaborer pleinement avec eux.

### *Interaction avec des fonctionnaires ou des salariés des SOE*

Lorsque nous interagissons avec des salariés ou des fonctionnaires d'une agence ou organisation gouvernementale non américaine ou d'une entreprise publique, nous devons être conscients de l'attention particulière que nous portons à ces personnes en vertu de la FCPA. Consultez la **Politique anti-corruption de l'entreprise** pour obtenir des directives concernant les interactions avec ces fonctionnaires, directement ou par l'intermédiaire de tiers (*par ex.*, agents commerciaux ou agents en douane), et en particulier concernant tout paiement ou dépense impliquant ces personnes.

## Activités transfrontalières

### *Contrôles à l'importation*

Nous comptons sur des registres d'importation précis. Plus précisément, ces dossiers doivent indiquer la classification et l'évaluation correctes des articles importés. Toute la documentation d'importation supplémentaire doit être exacte et conforme aux réglementations applicables.

### *Contrôles à l'exportation*

De nombreux pays disposent de lois qui restreignent l'exportation de produits et de technologies, en particulier les articles utilisés à des fins militaires directes. La définition de l'exportation peut être large et compliquée. Par exemple, une exportation peut inclure la transmission électronique d'éléments de propriété intellectuelle, comme les dessins et les connaissances, même entre les salariés de CAIRE situés dans différents pays. Nous avons la responsabilité de nous conformer à la **Politique relative à la législation commerciale de CAIRE**, qui est conçue pour assurer le respect des lois sur les exportations et autres lois commerciales. Nous devons contacter un membre du service juridique pour toute question concernant des transactions spécifiques.

### *Enregistrements des dispositifs médicaux*

La vente de dispositifs médicaux est réglementée par des normes de qualité strictes et par des exigences d'enregistrement et de déclaration dans les pays dans lesquels nous exerçons nos activités. Les réglementations peuvent être compliquées et exigent une stricte conformité, qui est régulièrement auditée. Il est de notre responsabilité de respecter les diverses politiques de qualité et réglementaires de CAIRE et de contacter un membre du service Réglementation et qualité pour toute question.

### *Sanctions*

Les États-Unis et l'Union européenne ont mis en œuvre une série de lois et de réglementations qui interdisent les transactions commerciales impliquant certains pays (comme l'Iran et la Corée du Nord), certaines régions (comme la région de Crimée en Ukraine) et certaines personnes figurant sur une liste de sanctions. Comme décrit dans la **Politique relative à la législation commerciale**, CAIRE a mis en œuvre des procédures de filtrage pour s'assurer qu'elle ne fait pas affaire avec des parties soumises à des restrictions. Si vous avez une préoccupation concernant l'admissibilité d'une transaction ou d'un homologue spécifique en raison de sanctions américaines ou autres, vous devez contacter un membre du service juridique.

### *Blanchiment d'argent*

Les personnes impliquées dans le trafic de stupéfiants, dans des activités liées au terrorisme ou d'autres activités illicites peuvent tenter d'utiliser une entreprise légitime pour faire circuler des fonds obtenus illégalement, cette pratique est appelée « blanchiment d'argent ». La plupart des pays interdisent le blanchiment d'argent. Afin de protéger les intérêts de CAIRE, nous devons toujours mener nos activités uniquement avec des fournisseurs et des clients de bonne réputation et être raisonnablement conscients du fondement de toute transaction commerciale.

## Embargos et boycotts

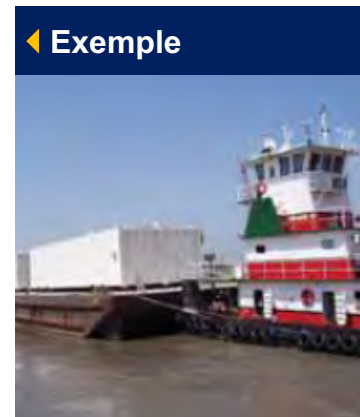
De nombreux pays interdisent la restriction du commerce avec certains pays, leurs sociétés et leurs citoyens. En tant que société basée aux États-Unis, nous sommes tenus de nous conformer aux directives américaines, qui peuvent interdire aux sociétés américaines de coopérer avec des pratiques commerciales restrictives ou des embargos économiques imposés par d'autres nations. Toutes les questions concernant les demandes liées à un embargo doivent être transmises au Service juridique.

### Protéger les informations commerciales d'autrui

Occasionnellement, des fournisseurs ou des clients peuvent être amenés à nous communiquer des informations confidentielles les concernant dans le cadre d'un projet commun. Par exemple, nous pouvons aider à développer de nouvelles utilisations pour les matières premières d'un fournisseur ou développer un concept ou modèle exclusif pour un client. Conformément à notre engagement de respect et de confidentialité, nous devons traiter ces informations de manière confidentielle, les protéger contre toute divulgation inappropriée et ne les divulguer à d'autres personnes que si nous y sommes autorisés.

### Protection de l'environnement

CAIRE apprécie l'opportunité de faire partie d'une communauté locale, et nous nous soucions de notre impact sur ces communautés. CAIRE suit l'esprit ainsi que les exigences énoncées par les lois et réglementations environnementales. Nous nous engageons à réduire notre impact environnemental partout où cela est économiquement possible.



*En raison du boycott d'Israël par la Ligue arabe, les lettres de crédit des banques situées au Moyen-Orient peuvent exiger qu'aucune partie des articles achetés ne soit fabriquée en Israël ou transportée sur un navire israélien. La loi américaine interdit le respect de ces exigences.*



# ► Intégrité envers notre Société mère et ses Investisseurs

*La société mère de CAIRE compte sur nous pour assurer la croissance des ventes et des bénéfices de l'entreprise, notion qui sous-tend la valeur de l'entreprise consistant à rechercher activement une croissance rentable. Afin de répondre aux attentes et de respecter nos obligations en tant que filiale en propriété exclusive d'une société japonaise cotée en bourse, nous garantissons l'honnêteté et l'exactitude de nos systèmes financiers, faisons bon usage des ressources de CAIRE et démontrons notre engagement inébranlable à agir avec intégrité pour la société.*

*Les exigences suivantes s'appliquent également aux filiales et sociétés affiliées non américaines de CAIRE, car leurs rapports financiers sont incorporés dans les systèmes financiers et les déclarations en matière de titres de CAIRE, et parce qu'ils sont régis par la FCPA.*

## Intégrité des systèmes et déclarations de nature financière

En tant que rattachée à une société cotée en bourse au Japon, notre société mère et ses investisseurs comptent sur l'obligation de CAIRE de soumettre des rapports exacts et honnêtes pour se conformer aux réglementations. CAIRE dépend également de rapports précis, tels que des registres de production et de ventes, pour gérer son activité. Nous jouons tous un rôle important dans la communication des informations de ces déclarations, ainsi que dans leur préparation et leur dépôt. En outre, la **Politique anti-corruption d'entreprise de CAIRE** comprend des détails sur l'applicabilité et les exigences pertinentes de la FCPA pour les entreprises publiques, telles que CAIRE.

### ◀ Exemples

Trois exigences sont particulièrement importantes ici :

- Nous ne devons pas déformer intentionnellement les performances financières de CAIRE ou compromettre intentionnellement de toute autre manière l'intégrité des rapports, dossiers, politiques ou procédures de CAIRE.
- Nous sommes tenus de coopérer avec les auditeurs internes et avec nos auditeurs indépendants lorsqu'ils examinent nos systèmes et registres financiers.
- Le Conseil d'administration joue un rôle important dans la garantie de l'intégrité et de l'exactitude des systèmes et rapports financiers de CAIRE. Le PDG et les hauts responsables financiers sont tenus de porter rapidement à l'attention du Conseil toute preuve de divulgations inexacts, de déficiences dans les contrôles internes ou de fraude.

### *Livres et registres exacts*

Chacun d'entre nous a la responsabilité de s'assurer que tous les registres sont exacts et rédigés en temps voulu, et que tous les registres et comptes reflètent fidèlement et précisément les transactions de manière raisonnablement détaillée et conformément aux pratiques et politiques comptables applicables. Les feuilles de temps, les inventaires de stocks, les rapports de dépenses et les livres de comptes financiers constituent tous des exemples de ces registres.

### *Déclarations*

Nous utilisons ces dossiers détaillés pour préparer des rapports financiers et d'autres documents, que nous soumettons ensuite aux autorités réglementaires. Nous devons prendre des précautions supplémentaires pour nous assurer que ces déclarations sont complètes, justes, exactes, opportunes et compréhensibles.

### *Systèmes financiers*

CAIRE suit des principes, normes et procédures comptables stricts tels qu'exigés par la législation applicable, comme la version japonaise de la loi américaine Sarbanes-Oxley (J-SOX), et applique les principes comptables généralement reconnus. Par conséquent, l'objectif de CAIRE est de toujours préparer ses états financiers avec exactitude et intégrité. Dans tous les pays où CAIRE exerce ses activités, nous devons suivre les mêmes principes, normes et procédures stricts, car les résultats de ces pays font partie intégrante du système de déclaration global de CAIRE.

Les salariés qui travaillent dans les services finance et comptabilité s'assurent que toutes les unités de l'entreprise et tous nos collègues appliquent l'ensemble des contrôles et procédures. Si nous observons ou suspectons une utilisation incorrecte des procédures, ou un usage malhonnête ou abusif de celles-ci, nous devons signaler la situation immédiatement via la ligne d'assistance en matière d'éthique de CAIRE.

### *Contrôles internes*

CAIRE a mis en œuvre, et le Directeur financier (DAF) est chargé de maintenir en vigueur, un système de contrôles comptables internes suffisant pour fournir des assurances raisonnables que :

- ▶ Les transactions sont exécutées conformément à l'autorisation générale ou spécifique de la direction ;
- ▶ Les transactions sont enregistrées si nécessaire pour : (a) permettre la préparation des états financiers conformément aux principes comptables généralement reconnus ou à tout autre critère applicable, et (b) maintenir à jour le suivi comptable des actifs ;
- ▶ L'accès aux actifs est autorisé uniquement conformément à l'autorisation générale ou spécifique de la direction ; et

- ▶ La comptabilité enregistrée des actifs est comparée aux actifs existants à des intervalles raisonnables et des mesures appropriées sont prises en ce qui concerne les potentielles différences identifiées.

## Communications avec les parties externes

CAIRE a désigné des personnes spécifiques pour servir de porte-paroles officiels pour la société. Ces porte-paroles déploient tous les efforts raisonnables pour apporter des réponses complètes, exactes, objectives, pertinentes, opportunes et compréhensibles à toutes les demandes. Les autres salariés ne doivent pas répondre aux demandes d'informations relatives à la société émanant de journalistes, d'analystes financiers, d'amis ou d'autres personnes, mais doivent transmettre ces demandes aux porte-paroles désignés. Toutes les communications faites au public au nom de CAIRE nécessitent l'approbation préalable du vice-président du marketing ou du directeur juridique.

## Délit d'initié

Chez CAIRE, nous comprenons l'importance d'agir avec honnêteté et respect pour la société. Cet engagement implique notamment que nous ne pouvons pas acheter ou vendre les titres d'un partenaire commercial si nous avons connaissance d'informations importantes sur cette société qui n'ont pas été rendues publiques. Un tel achat ou une telle vente, détaillé(e) dans la **Politique de CAIRE relative au délit d'initié**, est appelé « délit d'initié » et est illégal(e) aux États-Unis et au Japon, ainsi que dans la plupart des autres pays. En outre, nous ne pouvons pas fournir ces informations à une autre personne qui est susceptible de négocier les titres de la société sur la base de ces informations, une pratique appelée « tuyautage ». Ce type de conduite viole la politique de l'entreprise et peut faire l'objet de poursuites pénales.



### Exemples

*Les informations privilégiées potentielles peuvent inclure :*

- *Un prochain contrat de plusieurs millions de dollars avec un nouveau client ;*
- *Une acquisition majeure ;*
- *Une nouvelle gamme de produits importante qui n'a pas été annoncée publiquement.*

## Conseils ▶

*Dans certains pays, la culture locale considère l'embauche et la supervision de membres d'une même famille d'une manière différente de celle généralement admise aux États-Unis. Les responsables pays doivent contacter le vice-président des ressources humaines pour toute question concernant l'embauche de membres de la famille de salariés actuels.*

*CAIRE peut embaucher plus d'un membre d'une même famille si chacune des personnes concernées est convenablement qualifiée pour répondre à une exigence d'embauche spécifique. Cependant, nous ne devons pas superviser directement ou indirectement les performances professionnelles d'un parent.*

### *et intérêts financiers*

Notre loyauté envers CAIRE est importante, car la société est notre principale source d'emploi. Nous devons éviter tout travail supplémentaire, rémunéré ou non, qui détourne notre engagement envers CAIRE ou nuit à notre capacité à être objectifs dans l'exécution de notre travail. Si vous avez des préoccupations concernant un tel problème, vous devez en discuter avec votre responsable ou un membre du service juridique.

Nous devons également éviter d'avoir des intérêts financiers chez des fournisseurs, clients ou concurrents, à moins qu'il s'agisse de titres d'une société cotée en bourse ou détenus par le biais d'un placement lorsque nous ne contrôlons pas la négociation de titres individuels, comme un fonds commun de placement.

## Utilisation responsable des actifs de la Société

## Conflits d'intérêts

Nous faisons preuve d'intégrité les uns envers les autres, envers nos partenaires commerciaux et envers notre société mère en prenant des décisions professionnelles fondées sur des considérations commerciales et non personnelles. Cet engagement envers l'intégrité est mis en péril lorsque nos activités personnelles entrent en conflit, ou semblent simplement entrer en conflit, avec les intérêts de CAIRE, comme cela est détaillé dans la **Politique relative aux conflits d'intérêts de CAIRE**. CAIRE enquêtera sur tous les conflits d'intérêts potentiels et réels.

### *Prendre des décisions fondées sur les intérêts de CAIRE*

Nous ne devons pas placer de considérations personnelles, telles que des relations, des faveurs ou des considérations financières, avant des considérations commerciales lors de la délibération ou de la prise de décisions commerciales pour CAIRE. Si une circonstance personnelle était susceptible d'entrer en conflit ou d'être perçue comme étant en conflit avec les intérêts de CAIRE, vous devez contacter un membre du service juridique.

### *Activités extérieures*

## Exemples ▶



- *Nous ne sommes pas autorisés à utiliser les idées ou les opportunités que nous découvrons au travail pour notre profit personnel.*
- *Nous ne devons jamais concurrencer CAIRE.*
- *CAIRE ne doit pas faire affaire avec les membres de notre famille ou nos amis proches sans autorisation spécifique.*

Pour respecter nos engagements envers notre société mère et CAIRE, nous devons utiliser de manière responsable tous les actifs de CAIRE. Ces actifs comprennent les actifs physiques, comme les ordinateurs et autres systèmes électroniques, et les actifs incorporels, tels que les informations commerciales.

### *Actifs physiques*

Nous devons utiliser avec précaution et en toute sécurité les outils, l'équipement, les fournitures et les stocks. Nous ne devons jamais endommager l'équipement ou utiliser des fournitures destinées à la fabrication à des fins personnelles, comme des projets d'aménagement de la maison.

### *Ressources informatiques et électroniques*

Les ordinateurs et les équipements de communication de CAIRE, y compris les téléphones et les systèmes d'information, les e-mails et les connexions Internet, sont destinés à des fins professionnelles. Lorsque nous communiquons en utilisant ces systèmes, nous devons le faire de manière professionnelle. Nous sommes autorisés à faire une utilisation personnelle très limitée de l'équipement, comme le téléphone, l'e-mail ou la photocopieuse, uniquement avec l'approbation de notre responsable et, dans certains cas, après la signature d'un accord d'utilisation privée. Lorsque cela est autorisé, CAIRE peut accéder aux ordinateurs, aux équipements de communication, y compris les téléphones et les systèmes d'information, tels que les connexions par e-mail et Internet à des fins de sécurité et pour obtenir ses informations exclusives, si cela est strictement nécessaire, et peut surveiller, lorsque cela est autorisé, notre activité pour s'assurer que les salariés n'utilisent pas ces ressources de manière abusive. De plus, les données à caractère personnel (telles que les adresses e-mail, les adresses IP et autres identifiants) sont traitées lorsque les ordinateurs et l'équipement de communication de CAIRE sont utilisés. Tous les salariés de CAIRE ont la responsabilité de se familiariser avec la **Politique relative aux communications électroniques de CAIRE**, la **Politique et le Programme relatifs aux appareils mobiles de CAIRE** et la **Politique de confidentialité de CAIRE**.

### *Informations confidentielles de la société*

Les informations non publiques de CAIRE sont un actif précieux de la société. Certaines informations sont particulièrement critiques, et nous devons les traiter de manière confidentielle. Il peut s'agir par exemple d'informations financières, de développements et de plans d'entreprise, de stratégies marketing, de listes de clients et de fournisseurs (qui peuvent également contenir des données à caractère personnel et peuvent donc être soumises à des exigences strictes en matière de protection des données), de nouveaux plans de produits ou de dessins et modèles de produits ou de processus. Nous devons discuter des informations confidentielles avec nos collègues uniquement sur la base du « besoin de les connaître ». Nous devons protéger les informations confidentielles contre toute divulgation en dehors de CAIRE pendant et après notre emploi chez CAIRE, sauf lorsque cela est fait à des fins commerciales pour CAIRE, avec des mesures appropriées pour empêcher l'utilisation abusive des informations, ou si la loi l'exige.

### *Propriété intellectuelle*

La « propriété intellectuelle » est une information ou une connaissance créée pour CAIRE et que l'entreprise possède et protège par le biais de brevets, de droits d'auteur, de marques commerciales ou de marques de service. Certaines propriétés intellectuelles, appelées « secrets commerciaux », sont essentielles aux opérations et à la réussite de la société. Nous sommes tenus d'être vigilants pendant et après notre emploi chez CAIRE et de maintenir la confidentialité de ces secrets commerciaux afin de protéger convenablement la valeur qu'ils représentent pour CAIRE. Le produit de notre travail individuel, tel qu'un procédé de fabrication amélioré ou une invention brevetable, appartient à CAIRE.

### **Engagement politique et communautaire**

CAIRE nous encourage à nous impliquer dans la communauté locale. Ce faisant, et en reflétant notre responsabilité envers la société, nous ne devons pas associer CAIRE à une cause, un candidat, un parti politique ou un problème particulier. En outre, nous devons respecter les actifs de CAIRE et ne pas utiliser les ressources de l'entreprise telles que notre messagerie professionnelle, les ordinateurs de l'entreprise ou les photocopieurs pour soutenir ces activités.

CAIRE doit se conformer à toutes les lois relatives aux contributions politiques et aux dépenses de lobbying. Toute contribution directe ou indirecte, ou dépense engagée au nom de tout parti politique ou candidat à un mandat politique dans tout pays par la société (ou par tout salarié au nom de la société) est interdite, sauf approbation préalable du service juridique.

Les dons de bienfaisance et politiques présentent également un risque de corruption, car ils peuvent servir de canal pour un paiement inapproprié, en particulier si une contribution est demandée par un fonctionnaire ou un partenaire commercial. **La Politique anti-corrupcion d'entreprise de CAIRE** comprend des directives détaillées pour les dons de bienfaisance et politiques.



# ► Ressources pour obtenir des conseils et signaler des préoccupations ou des fautes professionnelles

*Nous devons chercher des réponses à toute question liée à l'éthique et à la conformité. Nous devons également signaler toute préoccupation concernant une faute professionnelle éventuelle ou des violations réelles de la loi, du Code ou d'autres politiques de CAIRE.*



*Dans notre travail quotidien, nous pouvons être confrontés à divers problèmes éthiques. Par exemple :*

- *Nous pouvons avoir besoin de conseils pour décider si une action est légale ou éthique.*
- *Nous pouvons constater une faute professionnelle.*
- *Nous pouvons constater des activités qui pourraient nuire à la réputation de CAIRE.*

## Ressources

CAIRE dispose de plusieurs ressources pour traiter les problèmes d'éthique et de conformité.

1. Lisez les politiques de CAIRE qui se rapportent aux sujets importants. Les politiques fournissent des détails supplémentaires et sont accessibles sur SharePoint dans les sections Juridique et Ressources humaines.
2. Parlez à votre superviseur ou à un autre responsable au sein de votre organisation. Vous pouvez également discuter avec des représentants du service juridique ou des ressources humaines.
3. Envoyez un e-mail aux représentants de l'éthique de CAIRE [ethics@caireinc.com](mailto:ethics@caireinc.com).
4. Contactez la ligne d'assistance en matière d'éthique de CAIRE :
  - a. Messagerie vocale : 1 800 868-8541 aux États-Unis. (Pour les numéros gratuits en dehors des États-Unis, veuillez consulter [ethicspoint.com](http://ethicspoint.com)).
  - b. Interface Web : [www.ethicspoint.com](http://www.ethicspoint.com)

## Obligations de signalement et de collaboration

Les salariés doivent signaler les violations des lois, règles et réglementations applicables, du présent Code ou de tout(e) autre code, politique ou procédure de CAIRE au personnel approprié

mentionné ci-dessus ou à la ligne d'assistance en matière d'éthique de CAIRE.

Si vos préoccupations concernent la comptabilité, les contrôles internes ou les questions d'audit, vous devez contacter directement le directeur financier, le service juridique ou la ligne d'assistance en matière d'éthique de CAIRE.

Les salariés doivent coopérer dans le cadre des enquêtes internes sur les fautes professionnelles lorsqu'elles sont demandées par le service juridique ou le conseil d'administration.

## Signalements confidentiels

La société traite tous les signalements de problèmes d'éthique ou de conformité, y compris les contacts avec la ligne d'assistance en matière d'éthique, de manière confidentielle. La direction ne partage les informations qu'avec les personnes impliquées dans l'enquête sur toute faute professionnelle présumée. Dans de rares cas, CAIRE peut avoir besoin de fournir des informations concernant le signalement d'une faute professionnelle présumée dans le cadre d'une enquête juridique ou à des fins commerciales, auquel cas elle le fera et s'efforcera de notifier les salariés concernés dans la mesure du possible.

## Signalement anonyme

La ligne d'assistance en matière d'éthique nous permet de signaler une préoccupation de manière anonyme, si nous le préférons. Sachez que certaines préoccupations ne peuvent pas faire l'objet d'une enquête complète sans disposer de l'identité de la personne signalant la préoccupation.

## Absence de représailles

CAIRE interdit les représailles et les menaces de représailles à l'encontre de l'un d'entre nous qui, de bonne foi, signale un éventuel incident de faute professionnelle. Veuillez signaler tout cas de représailles ou de menaces de représailles à votre encontre ou à l'encontre de tout collègue. CAIRE enquêtera sur les signalements de représailles présumées et sanctionnera les personnes responsables. Chaque salarié est également protégé par la **Politique de dénonciation de CAIRE**.

## Conséquences

CAIRE dispose d'un processus pour mener des enquêtes sur les incidents présumés de faute professionnelle. Les informations relatives à une enquête ne sont partagées qu'avec les personnes impliquées dans l'enquête. L'objectif est de déterminer l'exactitude, la gravité, la fréquence et l'intention de la faute professionnelle, et de s'assurer que notre programme de conformité comprend une rétroaction et une amélioration continue. Sur la base des conclusions de l'enquête, le directeur juridique avec le vice-président des ressources humaines ou une personne désignée décideront si une faute professionnelle s'est produite et prendront les mesures disciplinaires appropriées, y compris le



*Les salariés sont tenus de signaler rapidement les violations ou les violations présumées du Code en utilisant les ressources énumérées à la page précédente.*



licenciement, le cas échéant. Le respect des principes du Code est une condition d'emploi chez CAIRE. Lorsque des lois ont été violées, la société peut signaler les contrevenants aux autorités compétentes. Dans certaines situations, la personne responsable peut également faire l'objet de poursuites civiles ou pénales. Si des membres du Conseil ou des dirigeants de la société sont impliqués dans des allégations de faute professionnelle, le Conseil suivra les procédures établies pour mener l'enquête et déterminer les mesures disciplinaires.