NORTHROP GRUMMAN

# Règles de **conduite des affaires**

**ETHICS**
OWN IT
LIVE IT
LEAD IT

# Table des matières


Nos valeurs ..... 2
Message de la Présidente-directrice générale et Présidente ..... 3
Nous faisons ce qu'il convient de faire ..... 4
- Nous assumons nos rôles et nos responsabilités ..... 4
- Nous prenons des décisions respectueuses de l'éthique ..... 5
- Nous posons des questions et exprimons nos préoccupations ..... 7
- Nous n'exerçons pas de représailles ..... 8
- Conséquences d'une mauvaise conduite ..... 8
- Nous créons un environnement de travail respectueux ..... 9
- Nous sommes engagés pour la diversité et l'inclusion ..... 11
- Aménagements et accessibilité ..... 11
- Nous protégeons la vie privée des autres ..... 12

Nous tenons nos promesses ..... 15
- Nous assurons la qualité de nos produits et services ..... 15
- Nous protégeons les informations et la propriété intellectuelle ..... 16
- Nous conservons des registres exacts ..... 21
- Nous publions des données exactes sur les coûts et les prix ..... 24
- Nous respectons les lois sur la concurrence et antitrust ..... 25
- Nous effectuons nos achats avec intégrité ..... 26
- Nous effectuons les exportations et les importations de façon adéquate ..... 28

Nous nous engageons à réussir de manière collective ..... 31
- Nous valorisons la santé et la sécurité sur le lieu de travail ..... 31
- Nous n'offrons ni n'acceptons de pots-de-vin ..... 32
- Nous évitons les conflits d'intérêts ..... 35
- Nous n'effectuons jamais de transactions en fonction d'informations confidentielles ..... 39
- Nous sommes une entreprise citoyenne ..... 40
- Nous effectuons des contributions caritatives de façon responsable ..... 41
- Nous participons à des activités politiques en toute légalité ..... 41

Notre processus OpenLine ..... 42
- Une lettre au Directeur du Processus ..... 45

# Nos valeurs

## Nous faisons ce qu'il convient de faire

Nous inspirons confiance, agissons en toute intégrité en faisant preuve de transparence, traitons tout le monde avec respect, valorisons la diversité et favorisons un environnement sûr et inclusif.

---

## Nous tenons nos promesses

Nous assumons nos résultats, avec comme priorité la qualité et la satisfaction des parties prenantes.

---

## Nous nous engageons à réussir de manière collective

Ensemble, nous axons nos efforts sur notre mission et nous sommes responsables d'assurer la pérennité de notre réussite auprès de nos collaborateurs, clients, actionnaires et fournisseurs, ainsi que de la société.

---

## Nous sommes des pionniers

En faisant preuve d'une curiosité acharnée et du sens de l'innovation, nous cherchons à résoudre les problèmes les plus complexes au monde.

# Message de la Présidente-directrice générale et Présidente

**À l'attention de mes collègues :**

Au sein de Northrop Grumman, nous nous engageons à respecter les normes d'éthique et d'intégrité les plus strictes. Une réputation d'intégrité parfaite exige l'attention et la participation active de chaque salarié. Nous engager à faire ce qu'il convient de faire est crucial dans le cadre de notre objectif commun : résoudre les problèmes les plus complexes auxquels nos clients sont confrontés.

Il est vital que chaque salarié comprenne qu'il est important d'agir de manière strictement éthique, intègre et transparente. Nos Règles de Conduite des Affaires nous fournissent des informations importantes permettant de garantir un comportement éthique à travers l'entreprise et définissent nos responsabilités lorsque des mesures correctives doivent être prises.

Chaque employé est censé lire ce fascicule, utiliser les informations qu'il contient pour savoir comment se conduire sur le lieu de travail au quotidien et signaler immédiatement tout problème ou question d'éthique à son supérieur hiérarchique, à un Responsable de la conduite des affaires ou au Service juridique, ou utiliser le numéro OpenLine disponible 24 h/24 et 7 j/7 ou le site de signalement en ligne.

Nos valeurs sont le fondement de notre culture et font la spécificité de notre entreprise. Dans le cadre de nos efforts collaboratifs de construction d'un monde meilleur et plus sûr, notre engagement envers les normes les plus strictes en matière d'éthique et d'intégrité doit demeurer inébranlable.

N'oubliez pas ces consignes alors que nous travaillons ensemble pour nos clients, nos collègues et nos actionnaires. Merci de votre engagement envers notre réussite commune.

Cordialement,

Kathy

**Kathy Warden**
Présidente-directrice générale et Présidente

# Nous faisons ce qu'il convient de faire

## Nous assumons nos rôles et nos responsabilités

Chez Northrop Grumman, nous avons pris l'engagement de montrer l'exemple dans le respect des normes les plus strictes en matière d'éthique et d'intégrité. Celles-ci font partie intégrante de notre réputation en tant qu'entreprise la plus performante dans notre industrie. Le respect de nos Règles de conduite des affaires (Règles), de nos valeurs et des lois applicables dans les pays où nous faisons des affaires non seulement assure notre conformité aux exigences juridiques, mais démontre également qui nous sommes.

Cet engagement s'applique à chacun d'entre nous chez Northrop Grumman, quel que soit son poste ou son niveau d'autorité. En plus des directeurs et des employés, les valeurs et les Règles de conduite des affaires de Northrop Grumman s'adressent aux membres du Conseil d'administration, aux consultants, aux agents, aux sous-traitants et aux tiers qui sont autorisés à agir au nom de notre entreprise.

Nous avons tous la responsabilité de respecter les Règles de conduite des affaires et de nous conformer aux lois et réglementations applicables, tout en assurant l'intégrité de nos actions et décisions, ainsi que de celles des personnes qui agissent au nom de l'entreprise, indépendamment de notre position et de ce que nous faisons au sein de Northrop Grumman.

Seul les Administrateurs (ou le Conseil d'administration) sont habilités à exonérer les cadres dirigeants ou les membres du Conseil d'administration du respect des Règles de conduite des affaires. Le cas échéant, ces d'exonérations peuvent être divulguées.

### Le rôle des Managers

En tant que leaders au sein de Northrop Grumman, les Managers assument un niveau de responsabilité plus élevé. Nos Managers sont censés donner l'exemple, créer et maintenir un environnement de travail ouvert et confortable, où chacun peut se sentir en sécurité et ainsi exprimer ses opinions et préoccupations. Si vous êtes un Manager, vous avez un devoir spécifique pour :

- Donner l'exemple pour ceux avec qui vous travaillez
- Créer un environnement ouvert dans lequel les employés sont encouragés à vous poser des questions et à vous faire part de leurs préoccupations
- Signaler rapidement les violations présumées au service juridique ou au bureau de l'éthique
- Être conscient et sensible à toute mauvaise conduite possible sur le lieu de travail, tout en la signalant rapidement

# Nous prenons des décisions respectueuses de l'éthique

Chacun d'entre nous est tenu de prendre des décisions respectueuses de l'éthique pour servir au mieux les intérêts de l'entreprise. Cela dit, il peut parfois être difficile de déterminer la meilleure façon de procéder. C'est dans ces cas que notre Modèle de prise de décision éthique s'applique.

Ce Modèle est une ressource conçue pour nous aider à résoudre les dilemmes d'ordre éthique quand la décision appropriée n'est pas forcément évidente. Il prend en considération les trois actions suivantes pour nous aider à résoudre ces dilemmes.

## Jugement

Clarifiez le domaine et la nature de votre dilemme d'ordre éthique.

La plupart des questions éthiques surgissent parce que quelqu'un sent instinctivement que quelque chose ne va pas. Faites confiance à votre jugement. Demandez conseil à votre Responsable éthique ou au service juridique pour déterminer si la décision ou la conduite proposée entre en conflit avec une politique ou procédure de Northrop Grumman, ou si elle viole nos Règles de conduite des affaires ou nos valeurs, ou si elle implique des problèmes juridiques ou réglementaires potentiels.

## Introspection

Examinez les nombreuses voies qui mènent à la bonne décision.

Observez les circonstances environnantes et les personnes qui peuvent être affectées ou influencées par la décision. Demandez-vous ce qu'une personne raisonnable penserait de votre décision et comment vous l'expliqueriez à votre responsable ou à votre famille. Réfléchissez à ce que pourrait être votre réaction si votre décision était rendue publique dans les médias.

## Courage

Si vous pensez que votre décision est respectueuse de l'éthique, prenez-la, mais restez ouvert aux faits, circonstances et conseils supplémentaires qui pourraient vous faire changer d'avis.

Il se peut que vous ayez besoin de demander conseil à votre responsable ou à un autre responsable à qui vous faites confiance, à votre Responsable de la conduite des affaires, à un représentant des ressources humaines ou à un membre du service juridique. Vous pouvez également contacter l'OpenLine. Soyez sûr de votre décision et préparez-vous à expliquer les raisons pour lesquelles elle est conforme à l'éthique.

Nous devons tous être sensibles à toute mauvaise conduite possible au travail ; demandez rapidement conseil et signalez les préoccupations potentielles qui peuvent surgir.

« Je suis vraiment fière de diriger cette équipe dont les idées audacieuses et l'esprit novateur font de Northrop Grumman une communauté d'exception. »

— Kathy Warden

# Nous posons des questions et exprimons nos préoccupations

L'une des responsabilités les plus importantes selon ces Règles est également l'une des plus évidentes : nous exprimer quand nous avons une question ou une préoccupation.

Tout le monde chez Northrop Grumman est encouragé et, de fait, obligé à demander conseil quand il en a besoin et à signaler toute activité qui pourrait violer nos Règles ou d'autres directives.

Dans certaines circonstances, nous pouvons tous avoir une obligation légale de signaler les irrégularités potentielles. Cela s'applique, mais sans s'y limiter, aux irrégularités impliquant les éléments suivants :

- Fraude à l'approvisionnement ou fraude contractuelle
- Conflits d'intérêts
- Corruption ou pots-de-vin
- Pourboires
- Fausses déclarations ou réclamations à l'administration
- Tenue des dossiers inexacte
- Trafic d'êtres humains
- Contrefaçons
- Paiements excédentaires de contrats conclus avec les pouvoirs publics
- Abus de pouvoir

Si vous avez connaissance d'une irrégularité, avérée ou potentielle, il est de votre responsabilité et de votre devoir en tant qu'employé de Northrop Grumman de la signaler.

Le signalement n'est pas toujours facile. Signaler ce que vous pensez relever d'une irrégularité peut parfois être difficile, notamment quand vous n'êtes pas certain de connaître tous les faits.

Cependant, le signalement d'une mauvaise conduite avérée ou présumée permet à notre entreprise d'évaluer les problèmes et de les résoudre rapidement, et peut éviter que ces problèmes empirent ou se reproduisent. Cela fait de Northrop Grumman un lieu où il fait bon travailler pour le bien de tous. Alors, en cas de doute, demandez conseil à quelqu'un concernant votre préoccupation. Pour ce faire, vous pouvez contacter :

- Votre Responsable ou un autre Responsable en qui vous avez confiance
- Un responsable de la conduite des affaires (BCA)
- Un membre du service juridique
- Un représentant des Ressources humaines
- La ligne OpenLine ou le portail Web OpenLine de Northrop Grumman

Dans la mesure du possible, la confidentialité des signalements est protégée. Si vous choisissez d'effectuer votre signalement via l'OpenLine, que ce soit par téléphone ou via le portail Web, vous êtes encouragé à fournir vos coordonnées pour que nous puissions, le cas échéant, vous contacter pour obtenir des informations supplémentaires.

Si tel est votre choix, vous pouvez signaler les allégations ou préoccupations de façon anonyme, dans la mesure où cela est autorisé par la loi locale. Notez toutefois qu'il sera probablement plus difficile pour notre entreprise de mener une enquête approfondie du cas signalé si elle ne dispose pas de vos coordonnées pour effectuer le suivi. Pour cette raison, vous êtes encouragé à partager vos coordonnées lors du signalement.

## Nous n'exerçons pas de représailles

Chacun d'entre nous a la possibilité de communiquer ouvertement et honnêtement sur la mauvaise conduite réelle ou potentielle sans craindre de représailles. Quand notre personnel partage ou signale de bonne foi des préoccupations et des problèmes avérés, notre entreprise ne tolère aucune mesure négative à son encontre pour cette raison.

Effectuer un signalement « de bonne foi » signifie apporter rapidement les informations pertinentes que vous avez en pensant que vous donnez un rapport complet et exact. Quiconque prendrait part à des représailles à l'encontre de quelqu'un qui a signalé des préoccupations authentiques de bonne foi fera l'objet de mesures disciplinaires sévères pouvant aller jusqu'au licenciement.

## Conséquences d'une mauvaise conduite

Nous sommes tous censés adhérer aux valeurs et faire ce qu'il convient de faire, quelle que soit notre position chez Northrop Grumman. Les violations de nos Règles, du règlement de l'entreprise, de nos procédures, mais aussi des lois et des réglementations peuvent avoir de graves conséquences pour les personnes impliquées, quelles qu'elles soient et quels que soient leurs titres.

Rappelez-vous : si vous êtes témoin d'une mauvaise conduite ou si vous en suspectez une, vous avez la responsabilité personnelle d'en parler, quels que soient votre position, statut au sein de l'entreprise, nationalité, pays d'origine, ethnicité, croyances ou sexe.

# Nous créons un environnement de travail respectueux

En tant qu'employés de Northrop Grumman, nous nous attendons à travailler dans un environnement où nous sommes traités avec dignité et respect. Notre entreprise s'engage à s'assurer que nos conditions de travail renforcent positivement la diversité, l'inclusion, l'engagement et l'innovation des personnes.

Pour créer et préserver cet environnement de travail, notre entreprise ne tolèrera aucun harcèlement ni aucune intimidation de quelque nature que ce soit sur le lieu de travail. Le harcèlement correspond à un comportement hostile et blessant de nature sexuelle ou fondé sur le statut protégé d'une personne.

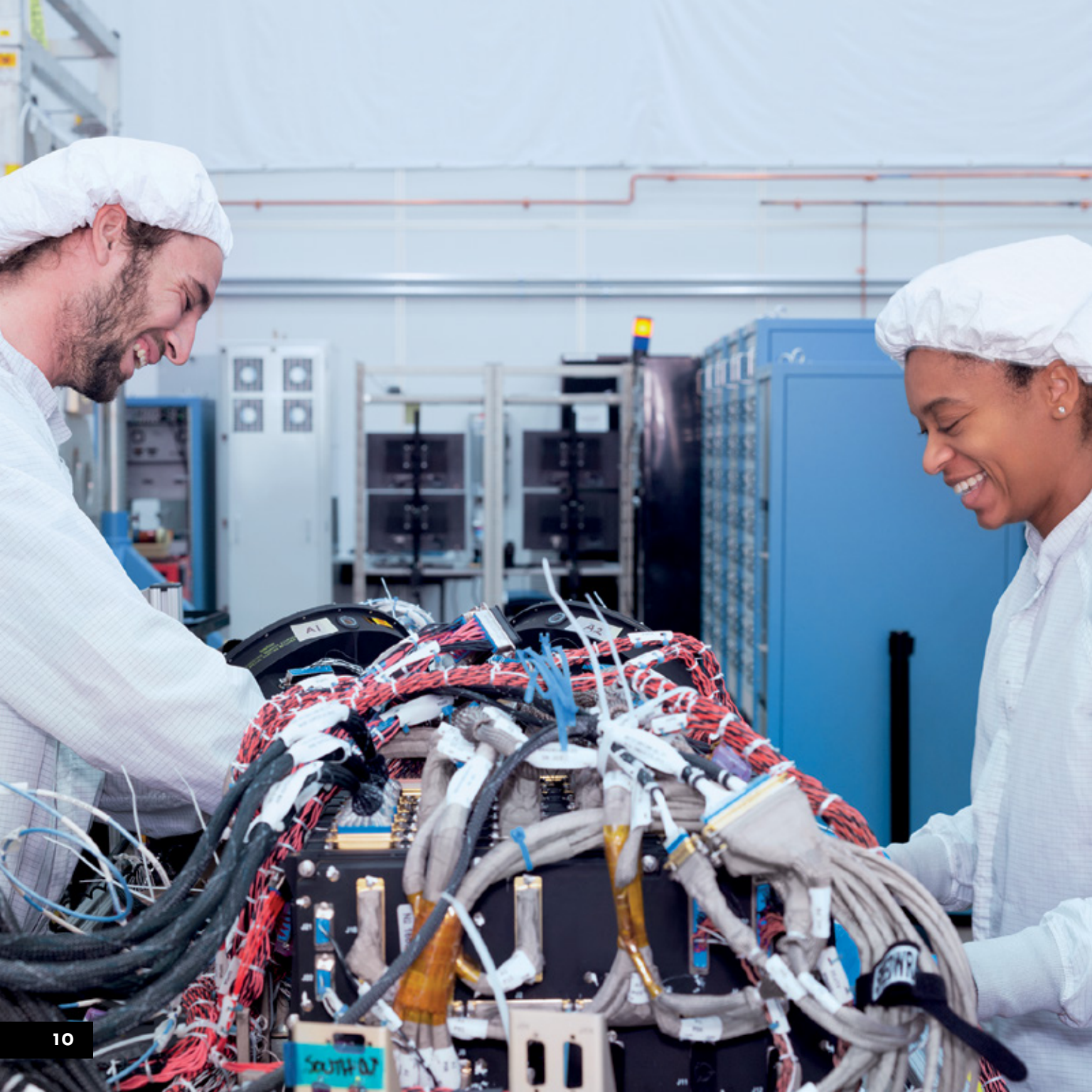
Les exemples de harcèlement les plus fréquents comprennent les avances sexuelles indésirables (qu'elles soient verbales ou physiques), les menaces de violence et les blagues ou remarques blessantes. L'intimidation désigne le comportement intimidant répété qui se produit sur le lieu de travail ou pendant l'exercice de son travail. Les actes d'intimidation peuvent comprendre l'humiliation, l'insulte, la menace ou la mise à l'écart des autres.

Le harcèlement et l'intimidation sont contraires à nos valeurs, à notre engagement à créer un environnement de confiance et au respect mutuel essentiels à notre culture de la performance. Si vous avez été témoin d'un acte de harcèlement ou d'intimidation ou si vous en suspectez un, vous êtes encouragé à exprimer vos préoccupations. Northrop Grumman ne tolèrera aucunes représailles à votre encontre pour votre signalement fait de bonne foi.

**Q :** Jamila, comptable chez Northrop Grumman, est enceinte. Depuis qu'elle a annoncé sa grossesse, elle a remarqué que son patron, Kevin, l'a écartée des projets sur lesquels elle travaillait depuis un moment. Lorsqu'elle a demandé la raison, il lui a dit : « Et bien, maintenant que vous allez avoir un bébé, je suppose qu'il est inutile de vous donner beaucoup de responsabilités puisque vous allez vous absenter pendant votre congé de maternité. » Jamila est choquée par les propos de Kevin. Comment peut-elle lui répondre ?

**R :** Jamila devrait parler à un autre responsable, à son Responsable de la conduite des affaires, à un représentant des Ressources humaines ou à un membre du service juridique concernant la conduite de Kevin.

Chez Northrop Grumman, nous attribuons les responsabilités de travail uniquement en fonction des compétences et de l'expérience et non selon le sexe ou d'autres caractéristiques.



## Nous sommes engagés pour la diversité et l'inclusion

Chez Northrop Grumman, nous prenons l'engagement de maintenir une culture qui valorise la diversité et l'inclusion. Nous nous efforçons d'attirer, de développer et de maintenir une force de travail diverse et inclusive. En recherchant les meilleurs talents sur un large éventail, nous visons à nous assurer les services des meilleures personnes pour nous aider à atteindre nos objectifs commerciaux. Nous sommes également capables de favoriser un environnement de collaboration et d'innovation où chacun peut faire au mieux son travail et réaliser son évolution personnelle et professionnelle.

Dans le cadre de cet engagement, nous ne tolérons aucune discrimination en fonction de la race, de l'ethnicité, de la couleur, de l'origine nationale, de l'ascendance, du sexe, de l'identité ou de l'expression sexuelle, de l'orientation sexuelle, de la situation matrimoniale ou parentale, de l'état de grossesse ou d'accouchement ou des conditions associées, mais aussi de la religion, de la confession, de l'âge, du handicap, des informations génétiques, du statut de vétéran et de tout autre statut protégé.

## Aménagements et accessibilité

Nous proposons des aménagements raisonnables aux personnes qualifiées en fonction de leurs invalidités, croyances religieuses et grossesse/naissance (et conditions connexes). Nous nous efforçons de rendre nos installations, sites web, informations, communications et technologie accessibles à leurs utilisateurs.

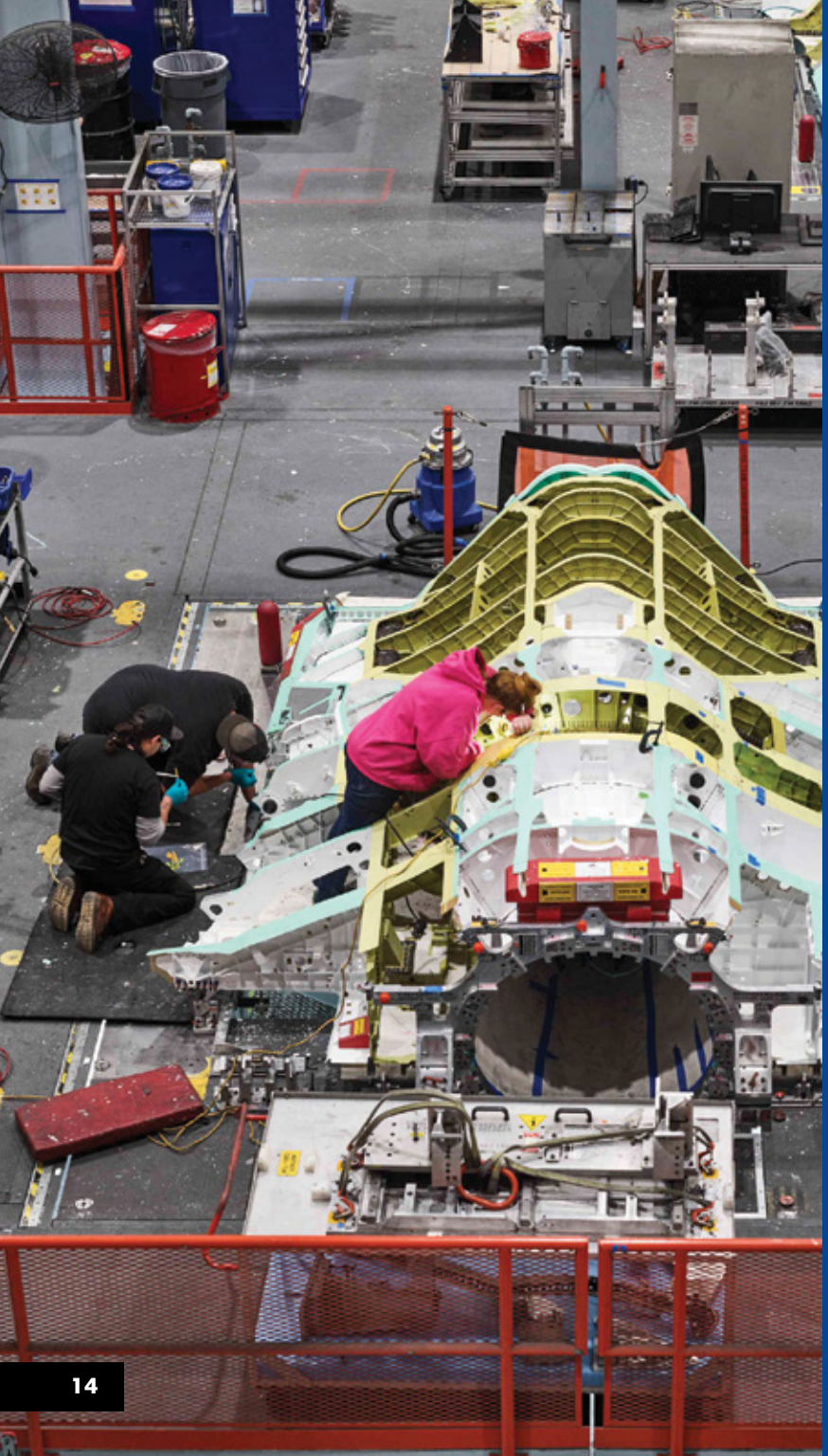
# Nous protégeons la vie privée des autres

Dans le cadre de nos affaires, notre entreprise a souvent besoin de recueillir les informations personnelles sur nous et les autres : nos collègues, sous-traitants, fournisseurs, clients, ou les autres personnes avec qui nous travaillons. Les informations personnelles désignent toute forme d'informations qui peut être utilisée pour identifier une personne. Il est essentiel à nos valeurs fondamentales que nous protégions les informations personnelles et que nous respections la vie privée des personnes.

Quand nous utilisons les informations personnelles, nous devons nous assurer de nous conformer aux lois applicables. De nombreux pays ont des lois sur la vie privée qui imposent des obligations spécifiques sur la gestion des informations personnelles et qui s'appliquent à leur transfert à l'étranger.

Si votre travail implique le recueil ou le traitement des informations personnelles, vous devez connaître les principes de base suivants :

- Objectif légitime : recueillir ou utiliser les informations personnelles uniquement à des fins professionnelles légitimes pour Northrop Grumman
- Réduction des données : recueillir et utiliser les informations personnelles uniquement dans la mesure nécessaire à la réalisation de l'objectif professionnel ; par exemple, éviter de recueillir ou d'utiliser les numéros de pièces d'identité quand cela n'est pas nécessaire.
- Connaître les règles : connaître et respecter toutes les obligations légales et contractuelles applicables qui régissent l'utilisation des informations personnelles, ainsi que les politiques et procédures d'entreprise liées à la gestion des informations personnelles tout au long de leur cycle de vie
- Signaler les pertes : signaler immédiatement toute perte ou violation présumée impliquant les informations personnelles au bureau de protection de la vie privée à l'adresse privacy@ngc.com
- Vérifier l'accès des tiers : avant d'autoriser l'accès des tiers aux informations personnelles, s'assurer qu'ils ont un besoin professionnel d'y accéder et qu'ils sont tenus par contrat de protéger les informations
- Se conformer aux lois locales applicables : consulter le Bureau de protection de la vie privée de Northrop Grumman pour comprendre les exigences spécifiques qui peuvent s'appliquer lors de l'utilisation ou de l'accès aux informations personnelles en dehors des États-Unis



**Q :** William est responsable dans une installation de production de Northrop Grumman qui produit des systèmes de navigation. Lors de la vérification de quelques pièces finies, il remarque quelques petites imperfections qui pourraient résulter d'un mauvais étalonnage d'une pièce usinée dans l'atelier.

Pour résoudre le problème, il devrait arrêter complètement la production. Au lieu de cela, William décide de laisser la production suivre son cours jusqu'à la fin de la journée, en pensant que les défauts ne sont même pas visibles. Fait-il ce qu'il convient de faire ?

**R :** William était animé par de bonnes intentions : il voulait garder la chaîne de production en état de marche. Cependant, nous ne devons jamais permettre d'avoir des défauts ou des imperfections dans nos produits.

Notre réputation, ainsi que la sécurité de ceux qui utilisent nos produits, dépend de la qualité des équipements que nous produisons. William aurait dû arrêter la chaîne jusqu'à ce qu'il puisse signaler les problèmes, et déterminer le défaut et le corriger.

# Nous tenons nos promesses

## Nous assurons la qualité de nos produits et services

Notre réputation repose sur notre capacité à produire constamment des résultats de qualité. Pour cette raison, nous devons :

- **Faire de la qualité une affaire personnelle.** Ce que nous faisons en tant qu'entreprise est important pour la sécurité des clients et des personnes que nous servons. Nos clients (et la vie des personnes) comptent sur nous pour « faire ce qu'il convient de faire », c'est-à-dire faire ce que nous promettons et fournir les résultats qu'ils attendent de nous. Nous faisons de la qualité une affaire personnelle en comprenant ce qu'il faut faire dans notre travail quotidien et en nous efforçant de bien faire notre travail du premier coup.
- **Nous abstenir de toutes excuses et de tous raccourcis.** Bien faire notre travail signifie que la façon dont nous faisons notre travail est aussi importante que le produit de ce que nous faisons. Si nous avons un processus en place, nous devons le suivre. Si nous voyons un problème ou un risque lié au processus, nous devons en parler. Nous ne pouvons pas supposer que quelqu'un d'autre le fera. Prendre des raccourcis à cause des pressions en termes de coûts ou de délais n'est jamais un choix payant et cela peut entraîner des conséquences graves pour nous à titre individuel, pour notre entreprise et pour nos clients.

- **Toujours essayer de nous améliorer.** Chacun de nous doit rechercher le moyen de mieux faire son travail de façon plus efficace. Exprimez-vous si vous pensez qu'il y a un meilleur moyen de faire votre travail. Comprenez comment votre travail est évalué et utilisez ces évaluations pour améliorer votre façon de faire. Apprenez de ce que font les autres sur des tâches similaires.

- **Gagner la confiance et améliorer la performance.** Si nous nous concentrons tous d'emblée sur la qualité, nous gagnons la confiance de nos collègues et de nos clients. Cet intérêt constant et cette attention du détail pour faire ce qu'il convient de faire nous aident à améliorer notre performance en tant qu'entreprise.

# Nous protégeons les informations et la propriété intellectuelle

Nous nous devons de protéger les actifs de l'entreprise, ce qui comprend la propriété intellectuelle (PI et informations exclusives). Notre propriété intellectuelle comprend nos inventions, nos données techniques, notre recherche et nos processus, ainsi que les secrets commerciaux, le savoir-faire, les documents soumis au droit d'auteur, les marques commerciales et les brevets.

Les informations exclusives sont celles que l'entreprise souhaite garder confidentielles et protéger contre l'utilisation ou la divulgation non autorisée. Elles comprennent, par exemple, les rapports financiers non publics, les informations privilégiées, les mémoires d'avocats, les stratégies commerciales et les informations sur les prix. Nous devons protéger la confidentialité de toutes les informations qui nous sont confiées par l'entreprise ou par nos clients, sauf dans les cas où la divulgation est autorisée ou requise par la loi.

Les informations exclusives peuvent également comprendre les conceptions techniques, les informations sur la recherche et le développement, les dossiers des employés et les contrats. Protéger la propriété intellectuelle et les informations exclusives de notre entreprise, qui peuvent donner à notre entreprise un avantage concurrentiel, est crucial pour la pérennité de notre réussite. La propriété intellectuelle et les informations exclusives sont considérées comme des actifs de l'entreprise, aussi précieuses que l'argent ou les propriétés tangibles, et doivent être protégées en toutes circonstances.

La propriété intellectuelle de Northrop Grumman comprend généralement toutes nos créations et inventions que nous produisons au cours de notre travail en relation avec les affaires ou nos opérations actuelles ou à venir de notre entreprise. Ceci demeure vrai, qu'elles soient développées dans les locaux de l'entreprise ou en dehors de ceux-ci, individuellement ou conjointement avec d'autres, pendant ou après les heures de travail.

En travaillant dans un environnement ouvert et honnête, nous devons faire attention à ne pas compromettre ou divulguer nos informations exclusives.

Pour tenir notre engagement en matière de sécurité des informations, nous ne partageons pas les informations exclusives ou confidentielles avec autrui, même au sein de notre entreprise, sauf en cas de besoin professionnel. De même, nous ne cherchons pas à utiliser des informations auxquelles nous n'avons pas le droit.

Gardez à l'esprit qu'après avoir quitté l'entreprise, vous devez retourner toutes les informations propriétaires éventuelles en votre possession. Votre obligation de protéger les informations exclusives ou confidentielles et la propriété intellectuelle de l'entreprise continue après votre départ.

**Q :** Lucas prépare une offre pour un contrat public. Molly, qui travaille dans le service marketing, lui demande les détails du contrat : le montant en dollars, le produit qui serait développé et quelques autres détails. Lucas pense qu'il peut lui donner ces informations puisqu'ils travaillent tous les deux pour Northrop Grumman. Lucas peut-il partager ces informations ?

**R :** Lucas doit garder ces informations pour lui et ne les partager qu'avec ceux qui ont un besoin professionnel de les connaître. Les détails spécifiques des propositions et des contrats sont considérés comme des informations confidentielles qui pourraient avoir un impact réel sur le succès commercial de l'entreprise. En tant que telles, elles doivent être soigneusement protégées. Si Lucas n'est pas sûr des informations qu'il peut partager, il doit en parler à son responsable ou au service juridique.

## Utilisation appropriée des ressources de l'entreprise

En plus de nos informations exclusives et de notre propriété intellectuelle, notre entreprise nous fournit d'autres ressources, comme du temps, des matériaux, des équipements, des installations, des informations et des services, afin de nous aider à effectuer notre travail.

Nous partageons la responsabilité de garder ces actifs à l'abri des dommages, du vol, de la perte et de la mauvaise utilisation. Ces ressources doivent être utilisées aux fins commerciales auxquelles elles sont prévues. Si vous faites un usage personnel d'un actif de l'entreprise, assurez-vous qu'il est limité, légal et en phase avec nos valeurs, Règles et notre politique d'entreprise.

Nous devons également protéger toutes les ressources qui nous sont fournies par nos clients, sous-traitants et fournisseurs, de la même façon que nous protégeons les nôtres.

## Technologies et réseaux sociaux de l'entreprise

Comme pour les autres actifs de l'entreprise, nous sommes responsables de l'utilisation des réseaux, systèmes informatiques, appareils mobiles et autres technologies de Northrop Grumman en conformité avec la loi, l'éthique et de manière responsable. Nous ne pouvons pas accéder à Internet à des fins illégales ou contraires à l'éthique, ni visualiser ou télécharger des documents inappropriés ou sexuellement explicites. Lors de la préparation des e-mails, messages instantanés ou autres messages électroniques, nous devons faire preuve de la même précaution que nous appliquons lors de la préparation des correspondances plus officielles. En règle générale, ne mettez rien par écrit que vous pourriez regretter de voir dans les médias.

Les mêmes directives s'appliquent à notre participation aux réseaux sociaux. Bien que Northrop Grumman ne limite pas indument notre usage personnel des réseaux sociaux, il est important que nous exercions tous notre bon jugement quand nous sommes en ligne.

Nous devons toujours être sensibles aux questions de sécurité, à la fois pour nous-mêmes et pour les autres. Nous devons également toujours nous assurer que les informations exclusives que nous apprenons lors de notre travail soient protégées. Et nous devons nous abstenir de donner nos opinions personnelles au nom de l'entreprise. Seules les personnes autorisées peuvent parler au nom de l'entreprise, y compris en ligne à travers les canaux des réseaux sociaux.

Sachez que l'entreprise peut surveiller, évaluer, prendre en considération et divulguer votre utilisation de ses actifs, y compris ses technologies, conformément à la loi applicable. Vous ne devez avoir aucune attente en matière de confidentialité pour ce qui concerne l'utilisation des actifs de l'entreprise, conformément à la loi applicable.

## Nous conservons des registres exacts

Nos actionnaires comptent sur nous pour leur fournir une image exacte de nos opérations afin qu'ils puissent prendre des décisions appropriées. Pour leur fournir des informations fiables et nous conformer à la loi, nous avons la responsabilité de nous assurer que nos dossiers d'entreprise sont exacts.

Les dossiers ne sont pas uniquement de nature financière. Ils comprennent les documents physiques ou électroniques que nous créons dans le cadre de notre travail. Nous devons nous assurer en toutes circonstances que les informations que nous fournissons sont honnêtes et exactes. Nous ne devons en aucun cas déformer, falsifier ou altérer les données.

**Q :** Frank doit souvent se rendre sur différents sites de fabrication de Northrop Grumman. Pour cela, il utilise sa voiture personnelle. Sur ses notes de frais, il lui arrive de surévaluer un peu son kilométrage afin d'obtenir un remboursement un peu plus important. Personne n'a jamais rien remarqué, et les sommes d'argent sont assez modiques. Frank a-t-il commis une irrégularité ?

**R :** Oui, Frank a menti. Il a surévalué en connaissance de cause son kilométrage, même s'il l'a fait dans des proportions limitées. Frank ne doit pas demander le remboursement de frais imaginaires, quel que soit le montant, même modique. Nous avons la responsabilité de nous assurer que nos notes de frais soient toujours exactes. Si vous soupçonnez une erreur dans un rapport de frais ou un autre dossier, ou si vous avez des questions sur la façon d'enregistrer un frais donné, parlez-en à votre responsable.

**Q :** Melanie est en train de créer une campagne publicitaire pour plusieurs produits, dont un produit développé dans le cadre d'un contrat public. Melanie facture une partie des coûts de la campagne sur le contrat, en pensant que puisqu'il s'agit d'un produit partiellement lié au contrat, les coûts seraient facturables. Melanie fait-elle ce qu'il convient de faire ?

**R :** Melanie doit consulter son responsable avant de facturer une publicité à un contrat public. La publicité est généralement considérée comme un frais non autorisé, ce qui signifie que nous ne pouvons pas la facturer à un contrat direct et que nous devons également séparer correctement les coûts dans nos dossiers comptables pour exclure ces coûts des coûts indirects autorisés.

Si vous n'êtes pas sûr de la façon dont un frais peut être facturé, ne faites pas de conjectures. Demandez à un responsable ou contactez le service de conformité réglementaire de l'organisation, le Responsable de la conduite des affaires, le service juridique ou l'OpenLine.

## Enregistrement des données relatives aux coûts

Les données exactes sur les coûts sont essentielles pour n'importe quelle entreprise, et Northrop Grumman ne fait pas exception. Pour que nos données sur les coûts soient exactes, nous devons facturer avec précision notre main-d'œuvre sur une base horaire et conformément à notre politique d'entreprise et à nos procédures. Nous devons également prendre en considération les éléments suivants lors de la facturation de notre main-d'œuvre :

- Les coûts des contrats doivent être vérifiés, autorisés et facturés avec le code d'imputation correspondant au contrat approprié
- Les coûts indirects doivent être correctement imputés conformément à la nature de l'activité
- Nos contrats publics aux États-Unis nous interdisent de facturer certains coûts au gouvernement américain, que ce soit directement ou indirectement. Ces coûts « non autorisés » doivent être enregistrés sur un numéro de compte spécial

De plus, afin de maintenir notre intégrité et notre transparence, nous devons nous assurer d'éviter toute facturation incorrecte potentielle, telle que :

- Facturer les coûts sur un contrat différent de celui pour lequel nous avons effectué le travail
- Ne pas facturer les coûts sur un numéro de compte non autorisé lorsqu'une activité est dite « non autorisée »
- Facturer une activité directe sur un compte d'imputation indirecte ou une activité indirecte sur un compte à imputation directe
- Facturer du temps pour des heures non travaillées

Une facturation erronée du temps de travail doit être prise très au sérieux car cela est un problème grave. Si vous avez des questions sur les données relatives aux coûts ou les contrats sur lesquels vous travaillez, veuillez joindre votre responsable, le service de conformité réglementaire, le Responsable de la conduite des affaires, le service juridique ou l'OpenLine.

# Nous publions des données exactes sur les coûts et les prix

Nos clients s'attendent non seulement à des produits d'excellente qualité, mais aussi à ce que nous respections les normes les plus strictes dans nos pratiques commerciales. Ceux d'entre nous qui prennent part à la négociation des contrats ou d'autres transactions commerciales liées aux marchés publics doivent s'assurer que toutes les données sur les coûts ou les prix qu'il faut soumettre doivent être actualisées, exactes et complètes, conformément aux conditions applicables.

Les « données sur les coûts ou les prix » doivent comprendre tous les faits que des acheteurs et des vendeurs avisés pourraient raisonnablement considérer comme pouvant affecter de façon significative les négociations sur les prix. Cela peut comprendre, mais sans s'y limiter :

- Les offres des fournisseurs
- Les coûts non récurrents (NRE)
- Les informations sur les modifications apportées sur les méthodes de production ou les volumes d'achat
- Les données qui forment le fondement des projections des perspectives et objectifs commerciaux et des coûts d'exploitation liés
- Les tendances des coûts unitaires telles que celles associées à l'efficacité de la main-d'œuvre
- Les décisions de fabrication ou d'achat
- Les ressources estimées pour atteindre les objectifs commerciaux
- Les informations sur les décisions en matière de gestion qui pourraient avoir un impact important sur les coûts

## Recueil des informations sur la concurrence

Pour une concurrence efficace, il est raisonnable d'enquêter sur ce que font nos concurrents. Ces connaissances peuvent nous aider à mettre en place nos stratégies commerciales, ce qui nous permet de mieux servir nos clients et de prendre de meilleures décisions à long terme. Pour recueillir des informations sur les concurrents, nous utilisons les sources publiquement disponibles, telles que les bulletins d'information et les documents promotionnels des concurrents.

Nous devons nous conformer aux restrictions relatives aux droits d'auteur qui nous interdisent de copier ou de distribuer des textes, des illustrations ou des expressions originales, à moins de disposer de l'autorisation spécifique du propriétaire. Nous ne devons en aucun cas déformer notre identité ou recourir à d'autres méthodes contraires à l'éthique pour recueillir les informations sur la concurrence.

# Nous respectons les lois sur la concurrence et antitrust

Nous participons à des projets sur le marché grâce à notre réputation, nos prix concurrentiels et la qualité supérieure de nos produits et services. Une concurrence active et forte est bénéfique pour notre industrie, notre entreprise et plus particulièrement pour nos clients. Il est important que nous ayons une compréhension de base des lois sur la concurrence (appelées « lois antitrust » aux États-Unis) et que nous les respections dans tout ce que nous faisons.

En général, ces lois favorisent la concurrence ouverte et nous interdisent de conclure des ententes officielles ou officieuses avec les concurrents et fournisseurs réels ou potentiels qui pourraient limiter indument le commerce et porter préjudice aux clients en haussant les prix ou en réduisant la qualité, l'innovation ou les options d'achat.

Lors des interactions avec les concurrents, nous ne devons pas discuter des sujets suivants :

- Entente sur les prix et la politique tarifaire
- Le truquage des offres
- La répartition ou l'attribution des marchés, territoires ou clients
- Le refus de traiter avec des fournisseurs ou des clients

Nous devons consulter le service juridique pour obtenir des conseils spécifiques avant d'engager des discussions avec d'autres entreprises sur les sujets suivants :

- L'association ou les autres types de collaborations
- Les conditions générales
- Les plans de commercialisation
- Les informations exclusives ou confidentielles éventuelles

Dans la plupart des lieux où nous faisons des affaires, il est illégal d'inviter les concurrents à engager des activités contraires aux principes de la concurrence, même si aucune mesure supplémentaire n'est prise et qu'il n'en résulte aucun dommage économique.

Notre politique consiste à éviter la moindre apparence d'entente avec un concurrent, de nature à limiter le commerce, car cela pourrait avoir un impact négatif sur notre entreprise. Il est donc crucial que nous fassions particulièrement attention aux sujets dont nous discutons. Nous devons toujours faire preuve de précaution lors des événements organisés par des organismes commerciaux, durant lesquels il y a une possibilité particulièrement élevée, du moins en apparence, de discussions contraires aux principes de la concurrence.

## Nous effectuons nos achats avec intégrité

En tant qu'entreprise, nous nous attendons à des règles du jeu équitables lorsque nous soumettons des offres pour des contrats et d'autres affaires. En tant qu'entreprise, nous mettons en avant l'intégrité et le respect de nos clients comme valeurs fondamentales. C'est en partie la raison pour laquelle l'intégrité de notre processus achats est d'une importance primordiale pour Northrop Grumman.

Maintenir l'intégrité des approvisionnements signifie que nous n'utilisons ni ne recherchons les informations confidentielles ou exclusives des concurrents pour servir nos intérêts. Si vous apprenez des informations exclusives ou des informations qui peuvent être sensibles en termes de concurrence, vous ne pouvez pas les utiliser, les copier ou en discuter sans en avoir reçu l'autorisation écrite préalable d'un responsable et du service juridique. Cela comprend les informations sur nos concurrents, nos clients actuels ou prospects (y compris les gouvernements américains ou autres) et les employeurs précédents.

Si vous avez accidentellement reçu des informations exclusives auxquelles vous n'avez pas droit, ne continuez pas à les lire. Ne les transmettez à personne, ni à votre responsable, ni à un autre responsable, ni à notre service de la sécurité, ni à votre BCA. A la place, sécurisez ces informations et informez le service juridique ou le bureau Corporate de l'éthique immédiatement après avoir reçu ce qui pourrait être des informations exclusives d'une partie tierce et dont vous craignez ne pas être le destinataire prévu pour recevoir ces informations.

Dans le cadre des processus Achats, nous devons protéger les informations sur la sélection des fournisseurs et ne pas rechercher ou utiliser des informations auxquelles il nous est interdit d'accéder. Les informations sur la sélection des fournisseurs comprennent les informations qui n'ont pas déjà été mises à la disposition du public et qui doivent être utilisées par un organisme dans l'évaluation d'une offre ou d'une proposition. Elles comprennent généralement :

- Les prix offerts pour les offres sous pli scellé, les listes ou les prix
- Les programmes de sélection des fournisseurs
- Les programmes d'évaluation technique
- Les évaluations techniques des propositions concurrentes
- Les déterminations de la plage concurrentielle
- Les classements des offres, des propositions ou des concurrents
- Les évaluations des coûts et des prix
- Les rapports et les évaluations du Comité de sélection des fournisseurs
- Les recommandations du conseil consultatif de sélection des fournisseurs
- Les coûts proposés ou les prix soumis
- Toutes les informations marquées comme « Informations sur la sélection des fournisseurs »

De même, les informations sur les appels d'offres et les propositions des soumissionnaires sont généralement des informations exclusives qui doivent être protégées de toute divulgation. Elles comprennent généralement certaines catégories d'informations non publiques soumises à un organisme public dans le cadre d'un appel d'offres ou d'une proposition telles que :

- Les données sur les coûts et les prix
- Les coûts indirects et les tarifs de main-d'œuvre
- Les informations sur les processus, les opérations et les techniques de fabrication quand elles sont marquées comme « exclusives » ou « Informations sur la sélection des fournisseurs » conformément à la loi ou aux règlements.
- Les informations marquées comme « informations sur les appels d'offres et les propositions des entrepreneurs »
- Les autres documents ou informations liés à un approvisionnement spécifique qu'une entreprise offrante considère comme exclusives

Si vous apprenez ou possédez ce type d'informations exclusives, ou si vous y accédez, vous devez vous assurer de suivre les directives sur les informations exclusives indiquées dans ces Règles. Vous devez toujours informer le service des contrats que vous êtes en possession de ces informations sur l'entreprise.

## Recrutement des fonctionnaires actuels ou anciens

Certaines lois régissent les types de contrats d'embauche et de pré-embauche que nous pouvons conclure avec les autres, ainsi que les activités auxquelles d'anciens fonctionnaires peuvent aussi prétendre. C'est la raison pour laquelle nous devons faire particulièrement attention aux discussions concernant le recrutement de fonctionnaires actuels ou anciens susceptibles de travailler pour Northrop Grumman. Ceci est vrai lorsque nous avons ce type de discussions directement avec les fonctionnaires ou bien d'autres personnes qui parlent en leur nom.

Si vous êtes impliqué dans un possible recrutement ou la rémunération d'un fonctionnaire actuel ou ancien, ou si vous êtes approché par un fonctionnaire actuel ou ancien concernant un emploi, assurez-vous de suivre les règles et procédures en place pour assurer la conformité avec les lois applicables et nos valeurs d'entreprise. Il est recommandé de demander conseil au service juridique.

## Nous effectuons les exportations et les importations de façon adéquate

Nous sommes une entreprise mondiale, avec des opérations et des clients partout dans le monde. Notre portée mondiale signifie que nous devons comprendre toutes les lois et réglementations commerciales applicables et nous y conformer en toutes circonstances.

Quand nous nous engageons dans des activités, transactions ou communications liées aux affaires, nous devons prendre en considération si l'activité implique des importations ou des exportations de données, de services ou de produits en provenance ou vers un ou plusieurs pays soumis à des contrôles des échanges commerciaux. De plus, nous devons identifier correctement toutes les parties de la transaction.

Il est particulièrement important de comprendre et de suivre les lois régissant les exportations et les importations dans toutes les juridictions où nous menons des affaires. Les exportations et les importations peuvent avoir lieu dans n'importe quel lieu et peuvent être sous forme matérielle ou immatérielle.

Les exemples d'exportations et d'importations non matérielles comprennent les communications impliquant les données contrôlées qui peuvent se produire par :

- E-mail
- Fax
- Discussions orales
- Transfert de fichiers
- Présentations et exposés
- Discussions avec une personne non américaine (même aux États-Unis)
- Accès ou publication sur des disques/dossiers partagés
- Utilisation des outils électroniques
- Internet

Les exemples d'exportations/importations matérielles comprennent la livraison physique de produits ou de technologies, souvent par poste, transporteur de cargaisons, transporteur express ou coursiers. Une exportation matérielle est également une importation dans le pays de destination, et la conformité aux lois et réglementations de ce pays sur les importations est requise, notamment en ce qui concerne la déclaration des marchandises à l'autorité douanière compétente.

La plupart des transactions d'exportation dans le domaine de la défense nécessitent un type d'autorisation particulier même avant que certaines discussions puissent avoir lieu, et avant que les produits soient expédiés de leur pays d'origine. Cette autorisation peut être sous forme d'une licence spécifique délivrée par un organisme public, d'une approbation écrite ou d'une exemption ou exception applicable.

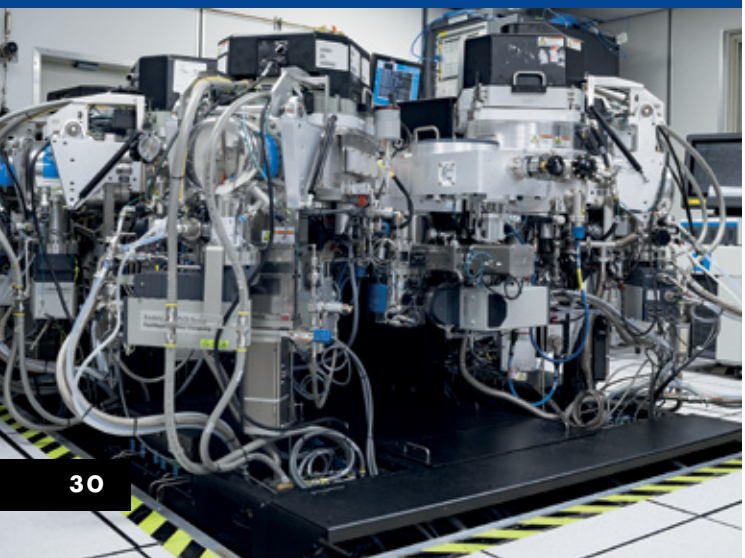
En général, toutes les licences et approbations sont spécifiques à la transaction concernée et ont une portée et une durée limitée. En outre, seuls certaines entités et certains pays spécifiques sont autorisés à recevoir les produits et services exportés. Par conséquent nous devons connaître et respecter les différentes sanctions et les embargos imposés par les États-Unis, les Nations Unies, l'Union européenne et les autres pays ou organisations géopolitiques.

Les sanctions et les embargos économiques relèvent des réglementations commerciales mondiales qui peuvent limiter ou interdire nos transactions avec certains pays ou certaines personnes situés dans les pays concernés ou associés à ceux-ci. Les activités à usage restreint peuvent inclure des discussions, de la fourniture de services, des exportations de produits ou de technologies, des propositions ou la facilitation d'affaires, le transfert d'actifs, la fourniture de paiements monétaires ou le déplacement vers les pays concernés.

**Q :** Markus envoie par e-mail les schémas de l'un de nos capteurs à un partenaire commercial situé dans un autre pays. S'agit-il d'une exportation ?

**R :** Il s'agit d'une exportation. L'important est de déterminer avant l'envoi si l'exportation est contrôlée, auquel cas une approbation préalable, ou une licence, serait requise. Markus aurait dû consulter son responsable avant d'envoyer les schémas pour s'assurer qu'il a bien suivi toutes les réglementations et directives appropriées.

Chaque fois que nous envoyons un produit ou des informations concernant un produit à un autre pays, quel que soit le moyen utilisé, nous devons toujours obtenir les approbations et licences correctes avant l'envoi.



## Pratiques commerciales Restreintes

Nous devons également être à l'affût des demandes de boycott potentiellement illégales telles qu'elles sont définies dans les lois des juridictions où nous opérons. En vertu de la loi américaine, nous ne pouvons généralement pas nous engager dans les activités suivantes, quel que soit le lieu :

- Refuser ou accepter de refuser de faire affaires avec un pays boycotté ou avec ses citoyens
- Refuser ou accepter de refuser de faire affaires avec une entreprise inscrite sur liste noire ou boycottée
- Certifier qu'une entité n'est pas inscrite sur liste noire
- Accepter de participer ou de coopérer d'une autre façon à un boycott international illégal
- Fournir certaines informations sur les activités d'une entreprise à un pays boycotté ou une entreprise inscrite sur liste noire ou concernant la race, la religion, le sexe ou l'origine nationale du personnel

La loi américaine peut également exiger que nous signalions les demandes relatives aux activités indiquées ci-dessus, même si nous avons correctement décliné la demande.

# Nous nous engageons à réussir de manière collective

## Nous valorisons la santé et la sécurité sur le lieu de travail

Nous sommes engagés à maintenir un lieu de travail sûr. Cela signifie qu'en tant qu'individus, nous devons rester personnellement engagés à effectuer notre travail en toute sécurité et d'une façon qui protège la santé et la sécurité de nos collègues, visiteurs et notre entourage. Nous avons la responsabilité de comprendre les exigences légales, les règles et procédures d'entreprise relatives à la santé et à la sécurité, et de nous y conformer.

Si vous êtes témoin de blessures, de maladies ou de conditions dangereuses liées au travail, comme des déversements chimiques ou des pratiques contraires aux principes de sécurité, arrêtez le travail et signalez immédiatement la situation.

### Drogues et substances contrôlées

Une partie cruciale dans le domaine de la protection de la sécurité chez Northrop Grumman est notre capacité à prendre des décisions solides. Ces décisions peuvent être affectées par la consommation d'alcool, de substances contrôlées et de drogues illégales. La consommation d'alcool, de substances contrôlées et de drogues illégales non seulement entraîne des problèmes de santé et de sécurité, mais compromet également notre performance et nos actes. C'est la raison pour laquelle la consommation de ces substances est interdite pendant le travail dans les locaux de Northrop Grumman. Le même principe s'applique évidemment à leur fabrication, distribution, diffusion ou possession illégales.

Gardez à l'esprit qu'en tant qu'entrepreneur fédéral américain, Northrop Grumman se conforme au DrugFree Workplace Act et aux lois locales applicables. Bien que la marijuana ait été légalisée dans certains États américains, elle reste considérée comme illégale en vertu de la loi fédérale. Par conséquent, notre entreprise en interdit l'utilisation, même dans les endroits où elle n'est pas interdite par la loi locale.

### Violence et armes

Toute forme de violence ou toute conduite dangereuse, menaçante ou agressive sur le lieu de travail est toujours prohibée. Nous n'essayons jamais de résoudre nos conflits sur le lieu de travail par la violence, les menaces ou d'autres actes ou comportements agressifs ou menaçants. Cela inclut tout acte physique potentiellement dangereux comme le fait de pousser, bousculer, frapper, etc. De même, nous ne devons jamais apporter d'armes sur le lieu de travail.

## Ressources et assistance pour les employés

Northrop Grumman croit fermement que les personnes sont l'actif le plus précieux d'une entreprise. Pour assister et aider les employés de Northrop Grumman et leurs familles, notre entreprise offre un Programme d'assistance aux employés (EAP) via NGCare.

L'EAP sert tous les employés et les membres de leurs familles en leur offrant des services professionnels de conseil et d'assistance pour leur permettre de résoudre les problèmes d'ordre personnel, y compris les problèmes judiciaires, financiers et médicaux, auxquels ils peuvent être confrontés. Notre entreprise n'a aucunement l'intention de s'immiscer dans notre vie personnelle, mais nous voulons tous nous entraider quand cela est possible. Notre programme EAP est une ressource précieuse, et tous les employés sont fortement encouragés à y participer.

# Nous n'offrons ni n'acceptons de pots-de-vin

Chez Northrop Grumman, nous collaborons fréquemment avec nos partenaires d'affaires publics et privés dans les différents aspects de nos opérations. Nous gagnons leur confiance grâce au même travail acharné et à la même intégrité que nous appliquons dans toutes nos relations et activités. Nous ne cherchons jamais à gagner des avantages par le biais de pratiques commerciales inéquitables, contraires à l'éthique ou illégales.

Nous nous conformons à toutes les lois applicables conçues pour lutter contre la corruption là où nous menons des affaires, comme le Foreign Corrupt Practices Act aux États-Unis et le UK Bribery Act au Royaume-Uni. Vous ne pouvez pas offrir, promettre, donner ou autoriser un pot-de-vin ou un « dessous de table », de quelque nature que ce soit, afin d'obtenir ou de conserver des affaires ou un avantage commercial indu au nom de Northrop Grumman.

Un « pot-de-vin » peut désigner n'importe quel objet de valeur (argent, cadeaux, frais de voyage, faveurs personnelles ou divertissements) qui peut être considéré comme une tentative d'obtenir un avantage indu pour votre entreprise. Les lois anticorruption nous interdisent également d'accepter un pot-de-vin ou un « dessous-de-table ».

De plus, elles nous obligent à définir clairement nos relations commerciales et à maintenir des dossiers et des registres exacts de l'entreprise, ainsi que des contrôles internes adéquats.

Nous interdisons également l'utilisation des « paiements de facilitation ». Il s'agit de paiements de petits montants, effectués habituellement en espèces et offerts à un fonctionnaire pour accélérer ou assurer une action de routine qui relève de ses obligations.

Par exemple, il peut s'agir des paiements effectués pour accélérer l'octroi de permis de travail, de visas, de licences, de services publics ou pour obtenir la protection de la police. Bien que ce soit une pratique courante dans certaines parties du monde, ces paiements sont illégaux dans de nombreux pays et interdits par la politique d'entreprise.

**Q :** Fred est responsable de la construction d'une nouvelle installation de fabrication de Northrop Grumman. Il apprend qu'il doit avoir un permis supplémentaire avant de commencer les travaux de construction. Malheureusement, Fred ne pourra pas recevoir le permis avant au moins deux semaines, sauf s'il paie un « frais d'accélération » à un employé de l'organisme public qui délivre le permis. Il n'en est pas sûr, mais cela pourrait être considéré comme un paiement de facilitation. Fred peut-il payer ce montant ?

**R :** Fred a vu juste : cela va probablement être considéré comme un paiement de facilitation, qui ne devrait donc pas être effectué. Les signes indiquant qu'il s'agit potentiellement d'un paiement inapproprié sont le fait que le paiement se ferait en espèces et à un fonctionnaire, plutôt que par virement ou par chèque à l'organisme qui délivre le permis conformément à une grille tarifaire officielle rendue publique et contre une facture/un reçu officiel. Les paiements de facilitation sont interdits par la politique de la société et sont illégaux dans de nombreux pays.

Si vous avez des questions sur le caractère autorisé d'un paiement, consultez le service juridique pour obtenir des conseils avant d'effectuer le paiement.

Chez Northrop Grumman, des exceptions occasionnelles à cette politique d'entreprise peuvent être accordées dans des circonstances extrêmes où il existe une menace pour la vie, la santé ou la sécurité. Si des circonstances extrêmes devaient se produire, vous devez signaler rapidement le paiement de facilitation au service juridique pour qu'il soit enregistré avec exactitude dans les livres et les dossiers de l'entreprise.

Ceux d'entre nous qui travaillent avec des fonctionnaires doivent faire particulièrement attention. C'est notamment le cas si vous êtes impliqué dans le recrutement ou la supervision d'un tiers qui agit au nom de notre entreprise. Nous ne devons jamais permettre à un tiers de faire pour notre compte quelque chose que nous ne pouvons pas faire nous-mêmes pour des raisons légales ou éthiques.

Les amendes consécutives à la violation des lois anticorruption sont sévères, ce qui rend encore plus important le fait que nous respections ces lois dans toutes nos transactions commerciales. Si vous avez des questions ou des préoccupations relatives à la corruption ou aux pots-de-vin, n'hésitez pas à joindre le service juridique.

# Nous évitons les conflits d'intérêts

Faire des affaires avec intégrité signifie prendre des décisions qui servent au mieux les intérêts de notre entreprise, au lieu de servir nos intérêts personnels. En évitant même l'apparence d'un conflit d'intérêts potentiel, nous respectons notre engagement envers notre entreprise et assurons notre réussite continue. Un conflit d'intérêts survient généralement quand les intérêts privés d'une personne interfèrent avec les intérêts de notre entreprise dans son ensemble.

Gardez à l'esprit que nous occupons tous un poste de confiance. Nous devons être particulièrement sensibles à toute situation, au travail ou en dehors de celui-ci, qui pourrait compromettre la confiance ou inciter les autres à douter de notre intégrité. Rappelez-vous qu'éviter même l'apparence d'un conflit peut être aussi important qu'éviter un conflit réel.

Si vous n'êtes pas sûr qu'une situation représente un conflit pour vous, faites toujours preuve d'une extrême prudence et signalez-la immédiatement à votre responsable, au bureau de l'éthique, au service juridique ou, pour les membres du Conseil d'administration, à l'Avocat général.

Bien qu'il y ait de nombreux types de conflits possibles, les types suivants sont les plus courants que vous pourriez rencontrer. Les conflits d'intérêts réels ou potentiels doivent immédiatement être divulgués par les employés sur le formulaire C-196 Conflit d'intérêts dans le pays où vous travaillez.

## Investissements personnels

Si notre loyauté est partagée entre les intérêts supérieurs de notre entreprise et ceux d'une autre entreprise, cela peut nous inciter à prendre des décisions qui ne servent pas au mieux les intérêts de Northrop Grumman.

Pour cette raison, effectuer des investissements personnels importants ou avoir une participation financière importante dans des entreprises qui sont en concurrence avec Northrop Grumman ou qui font des affaires avec notre entreprise peut facilement créer un conflit d'intérêts inapproprié.

**Q :** Michael est ingénieur. Il apprend l'ouverture d'un poste dans notre service de recherche qui serait idéal pour sa fille, Natalie. Il ne sera pas son superviseur et ne travaillera avec elle que par intermittence. Cela peut-il constituer un conflit d'intérêts potentiel ?

**R :** Oui. Même si Michael et sa fille peuvent être capables de travailler ensemble sans problème, cela pourrait toujours créer l'apparence d'un conflit d'intérêts, même s'ils ne travaillent ensemble que par intermittence. Avant de recommander Natalie pour le poste, Michael doit discuter de la solution avec son responsable pour être certain de prendre la décision qui sert au mieux les intérêts de Northrop Grumman et remplir le formulaire C-196 Conflit d'intérêts dans le pays où il travaille.

## Relations personnelles

Si une relation personnelle ou familiale existe entre des collègues, notamment en cas de relation hiérarchique, cela peut créer un conflit ou l'apparence d'un conflit. Il peut sembler aux autres qu'une personne bénéficie d'un traitement de faveur à cause de cette relation.

Pour cette raison, vous ne devez pas avoir d'autorité de prise de décision sur un membre de votre famille ou sur une personne avec laquelle vous entretenez des relations personnelles intimes, comme un(e) petit(e) ami(e) ou un colocataire, ou vice versa. Rappelez-vous : l'important, c'est d'éviter même l'apparence de parti pris.

## Opportunités d'emploi extérieures

Certaines opportunités d'emploi extérieures ou autres pourraient nous permettre de gagner un revenu supplémentaire ou utiliser notre talent et notre expérience sans porter préjudice à Northrop Grumman ou à notre travail, de quelque façon que ce soit. Les autres opportunités qui compromettent clairement les objectifs commerciaux de notre entreprise ou notre capacité à effectuer notre travail chez Northrop Grumman ne sont, par conséquent, pas autorisées.

Pour nous aider à éviter les conflits dans ce domaine, nous ne devons pas faire concurrence à l'entreprise, y compris en effectuant un travail extérieur pour des concurrents ou des fournisseurs, à moins de recevoir une approbation écrite préalable.

De plus, nous devons éviter d'utiliser le temps, les installations, les ressources, les fournitures ou les informations de Northrop Grumman pour un emploi externe ou un autre gain personnel. Vous devez toujours consulter votre responsable (ou l'Avocat général si vous êtes membre du Conseil d'administration) avant d'accepter un poste externe, afin de vous assurer que le travail n'affectera pas Northrop Grumman ou votre performance au sein de l'entreprise.

## Cadeaux d’affaires

Lorsque nous sommes en concurrence sur le marché, nous le faisons sur la base de la qualité du produit, le service, le prix et d’autres facteurs similaires. Nous ne cherchons jamais à gagner ou exercer un avantage ou une influence indu(e), comme par exemple l'utilisation des cadeaux d'affaires tels que les cadeaux, les repas ou des offres de divertissement. En fait, nous devons éviter même la perception d'un avantage ou d'une influence inapproprié(e).

Les divertissements et les autres cadeaux sont souvent échangés dans le monde des affaires pour stimuler les discussions d'affaires ou simplement pour exprimer une gratitude ou un remerciement. Cependant, cette pratique courante peut facilement entraîner un conflit d'intérêts, ou l'apparence d'un conflit d'intérêts, si les directives ne sont pas suivies. La moindre apparence d’irrégularité peut éroder la confiance vis-à-vis de l'entreprise et dans notre processus d’approvisionnement.

En général, nous n'offrons ni n'acceptons de cadeaux, de divertissements, de faveurs, de pourboires ou d'offres d'accueil à/de la part de :

- Des personnes ou des firmes qui mènent ou cherchent à mener des affaires avec notre entreprise
- Des fonctionnaires
- D'autres personnes qui peuvent influencer Northrop Grumman ou ses affaires

**Q :** Jacqueline travaille sur le renouvellement d'un contrat avec un fournisseur existant. Après une réunion sur le site, le fournisseur invite Jacqueline à dîner pour lui montrer combien il apprécie leur partenariat. Elle craint que ce soit inapproprié. Ses craintes sont-elles fondées ?

**R :** Oui. Nous devons faire très attention en acceptant des cadeaux, des repas ou des divertissements de la part des partenaires d'affaires, car ils peuvent être perçus comme une tentative d'influencer une décision commerciale. Même un repas peut sembler inapproprié, notamment quand il est lié au renouvellement d'un contrat actif. Parlez à votre responsable si vous avez des questions sur la meilleure façon de travailler avec des partenaires d'affaires et construire des relations.

Si nous offrons ou acceptons des cadeaux ou des divertissements, ceux-ci doivent répondre aux exigences suivantes :

- Être ordinaires et d'usage courant
- Ne pas être fréquents et somptueux
- Être de valeur symbolique
- Ne pas être en espèces ou équivalents d'espèces (comme des cartes cadeaux)
- Être conformes aux lois locales applicables et en phase à la fois avec les politiques du donateur et du récipiendaire en matière de cadeaux
- Se produire dans le cours ordinaire des affaires
- Avoir lieu dans un contexte approprié et être adapté à ses objectifs commerciaux

Si vous voulez donner ou accepter un cadeau d'affaires qui ne répond pas à ces exigences, vous devez obtenir une approbation écrite préalable. De plus, vous devez suivre toutes les exigences relatives au signalement des cadeaux d'affaires indiquées dans notre règlement.

## Nous n'effectuons jamais de transactions en fonction d'informations confidentielles

Dans le cadre de nos obligations avec Northrop Grumman, il se peut que nous apprenions des informations importantes, non publiques (ou « confidentielles ») sur notre entreprise, nos clients, fournisseurs, etc.

Notre politique interne et notre cadre légal nous interdisent d'échanger nos actions ou des actions d'autres entreprises alors que nous sommes en possession d'informations confidentielles importantes concernant l'entreprise. Nous ne pouvons pas non plus partager des informations confidentielles importantes avec notre famille ou nos amis, ni même avec nos collègues qui n'ont pas un besoin professionnel de les connaître. Les informations non publiques importantes comprennent en général des informations qu'un investisseur potentiel considérerait probablement comme importantes pour prendre une décision d'acheter, de vendre ou de conserver des actions de l'entreprise.

**Q :** En travaillant sur le site d'un client, David apprend que le client n'a pas connu une bonne année financière et que son rapport annuel annoncerait des pertes majeures. Il sait que sa sœur Katie a beaucoup investi dans cette entreprise et qu'elle pourrait perdre beaucoup d'argent quand cette information sera rendue publique. Doit-il lui dire de vendre immédiatement ses stocks ?

**R :** Non. David ne peut pas révéler à sa sœur ces informations sur notre partenaire commercial. Ce rapport financier n'a pas encore été rendu public et il est probable qu'il soit considéré comme une information confidentielle importante.

« Donner un tuyau », ou transmettre des informations confidentielles à la famille, aux amis ou autres en fonction des relations personnelles, est contraire à nos Règles et aux politiques de l'entreprise, et peut être considéré comme une forme de délit d'initié. David doit simplement laisser Katie prendre ses propres décisions d'investissement.

# Nous sommes une entreprise citoyenne

Northrop Grumman s'efforce de soutenir et de développer les communautés au sein desquelles nous vivons et travaillons. En tant qu'entreprise citoyenne et responsable, elle met en place différents programmes de sensibilisation. Ces programmes aident à construire des alliances pour des communautés plus fortes et à relever les défis auxquels notre entreprise et nos communautés locales sont confrontées dans le cadre de notre effort de répondre à leurs divers besoins.

Nous collaborons avec les organisations locales qui offrent des programmes uniques pour inspirer la prochaine génération de scientifiques, d'ingénieurs et de techniciens. Nous offrons notre soutien aux troupes et aux vétérans, ainsi que des programmes liés à la santé et aux services aux personnes, à la sensibilisation culturelle, à la diversité, aux services communautaires et aux initiatives environnementales.

Mais nous ne fournissons pas de financements ou de soutien aux organisations qui pratiquent la discrimination, ou prennent des positions ou des mesures contraires aux valeurs de notre entreprise.

## Environnement et durabilité

Les entreprises citoyennes font attention à la façon dont leurs opérations affectent l'environnement et la santé de notre communauté mondiale. Nous nous sommes engagés à réduire notre impact environnemental, à conserver les ressources naturelles et énergétiques et à promouvoir les pratiques innovantes et efficaces afin de maintenir la qualité de l'environnement.

Nous avons inscrit la réduction des émissions de gaz à effet de serre, ainsi que la génération de déchets solides, mais aussi la diminution de l'utilisation de l'eau dans nos objectifs d'entreprise. Nous utilisons et développons nos connaissances des programmes, des produits et des opérations de soutien pour identifier les opportunités favorables à une utilisation plus efficace de l'énergie, de l'eau et des autres ressources. Cela nous aide à réduire les coûts opérationnels et l'impact sur l'environnement.

## Droits de l’homme

La responsabilité d'entreprise est au cœur de notre culture d'entreprise et elle sous-tend nos stratégies commerciales et opérationnelles.

Notre politique d'entreprise, nos pratiques et nos procédures reflètent un engagement fort pour les droits de l’homme, tels que définis dans la Déclaration universelle des droits de l’homme. Cet engagement est concrétisé par nos valeurs fondamentales. Nous ne pratiquons pas ni ne tolérons le travail des enfants ou le travail forcé, l'asservissement contractuel, la traite des personnes ou d'autres violations similaires des droits de l'homme.

Nous montrons l’exemple en attendant que nos partenaires et fournisseurs dans notre chaîne d’approvisionnement mondiale partagent cet engagement, adoptent et appliquent des principes similaires à ceux développés dans notre Politique sur les droits de l’homme.

## Nous effectuons des contributions caritatives de façon responsable

Northrop Grumman croit en son rôle de redonner à nos communautés mondiales, et nous encourageons nos employés à être activement impliqués dans les activités locales. Consacrer notre temps, notre énergie et nos ressources à l'amélioration et l'enrichissement de ces communautés est un prolongement de nos valeurs fondamentales. En tant que telle, notre société reconnaît et respecte notre droit individuel à nous impliquer dans des activités caritatives à titre personnel.

Cependant, ces activités étant personnelles et non effectuées au nom de l'entreprise, nous devons participer à ces causes sur notre propre temps en utilisant nos propres ressources. Nous ne devons pas généralement utiliser les locaux, le temps et les autres ressources de l'entreprise, telles que les ordinateurs, les imprimantes et les e-mails, pour soutenir nos activités caritatives personnelles, avec des exceptions limitées et dans la mesure autorisée par la loi.

## Nous participons à des activités politiques en toute légalité

Northrop Grumman assume ses responsabilités civiques en prenant part activement à des affaires politiques quand une telle participation est dans l'intérêt de l'entreprise, ses actionnaires et ses employés, et qu'elle est pleinement conforme à toutes les lois applicables.

Les employés engagés à titre de citoyens privés dans des activités politiques ne doivent en aucun cas insinuer que la société est impliquée dans leur participation, à savoir, qu'ils agissent au nom de la société ou contribuent des fonds de la société.

Bien que Northrop Grumman ne participe pas généralement aux activités politiques américaines, notre entreprise peut choisir de s'engager quand ces activités sont traditionnelles, habituelles et légales.

# Notre processus OpenLine

Le programme OpenLine de Northrop Grumman est un moyen qui permet de signaler les préoccupations ou les violations présumées de nos Règles, de nos politiques d'entreprise ou de la loi. Comme pour toutes les ressources de l'entreprise, nous pouvons utiliser l'OpenLine correctement sans craindre de représailles.

L'OpenLine est disponible 24 h/24 et 7 j/7, et est administrée par une entreprise externe. Vous pouvez appeler l'OpenLine sur un numéro de téléphone gratuit ou y accéder via Internet.

Quelle que soit la méthode que vous utilisez, les signalements effectués sur l'OpenLine peuvent être anonymes, si cela est autorisé par les lois locales. Toutefois, gardez à l'esprit qu'il est plus facile pour l'entreprise de mener une enquête approfondie et de prendre les mesures correctives si vous fournissez vos coordonnées.

Vous pouvez utiliser l'OpenLine pour signaler les violations présumées ou les irrégularités potentielles, y compris les problèmes liés aux domaines suivants :

- Comptabilité
- Conflits d'intérêts
- Violation de la politique en matière de discrimination
- Faute d'un employé
- Pratiques d'emploi
- Considérations environnementales, de santé et de sécurité
- Contrôle des exportations/importations
- Contrats avec le gouvernement
- Non-conformité et réglementations
- Violation de la politique en matière de harcèlement
- Trafic d'êtres humains
- Propriété intellectuelle/Informations exclusives
- Pots-de-vin/Cadeaux/Pourboires/Corruption
- Utilisation abusive des ressources de la société
- Intégrité et irrégularités en matière d'appels d'offres
- Préoccupations concernant la qualité/fabrication
- Violation de la politique anti-représailles
- Sécurité
- Pointage horaire/Facturation abusive/Trop-perçus

Il se peut que certaines catégories de problèmes ne soient pas disponibles pour les employés dans certains pays. Si une catégorie d'allégation n'est pas disponible sur l'OpenLine, nous vous encourageons à parler à votre responsable, votre BCA ou le service juridique de la violation présumée ou de l'irrégularité potentielle.

En appelant l'OpenLine, vous serez mis en contact avec un spécialiste qui vous posera une série de questions pour mieux comprendre la nature de votre préoccupation. Le spécialiste préparera ensuite un rapport qui sera transmis à l'équipe d'investigation Conformité et Éthique ou au Centre d'excellence des relations avec les employés à des fins d'examen, d'attribution et/ou toute autre action.

## Signalement OpenLine Northrop Grumman

### Pour un signalement par téléphone

http://www.northropgrumman.com/CorporateResponsibility/Ethics/Pages/default.aspx

### Pour un signalement sur Internet

www.northropgrumman.ethicspoint.com

## Accès au site Web Éthique et Règles de conduite des affaires

### Intranet mondial

https://home.amer.myngc.com/ethics/Pages/home.aspx

Les représailles contre toute personne qui a de bonne foi signalé un problème sont interdites. Si vous avez le sentiment d'avoir fait l'objet de représailles, veuillez en parler à votre responsable, au service des Ressources humaines, à votre BCA, au service juridique, ou appelez l'OpenLine.

Concernant les contrats avec le DoD (Département de la défense des Etats-Unis d'Amérique) ou la NASA, la loi 10 U.S.C 2409 interdit aux contractants de renvoyer, de rétrograder ou d'exercer d'autres types de discrimination à l'encontre d'un employé en représailles à la divulgation à l'une des entités suivantes d'informations dont l'employé pense raisonnablement qu'elles constituent une preuve de mauvaise gestion évidente d'un contrat conclu avec le DoD ou la National Aeronautics and Space Administration (NASA), de perte évidente des fonds du DoD ou de la NASA, d'un danger important et spécifique pour la santé et la sécurité publiques, ou d'une violation de la loi liée à un contrat avec le DoD ou la NASA (y compris la concurrence pour l'obtention ou la négociation d'un contrat) :

(i) Un membre du Congrès ou un représentant d'un comité du Congrès.

(ii) Un inspecteur général.

(iii) Le Government Accountability Office.

(iv) Un employé du Département de la défense ou de la National Aeronautics and Space Administration, le cas échéant, responsable de la supervision ou de la gestion des contrats.

(v) Un responsable autorisé du Département de la défense ou d'un autre organisme d'application de la loi.

(vi) Un tribunal ou un grand jury.

(vii) Un responsable de gestion ou un autre employé de l'entrepreneur ou du sous-traitant qui a la responsabilité d'examiner, de découvrir ou de résoudre la mauvaise conduite.

Tout employé qui pense avoir été renvoyé ou rétrogradé, ou avoir fait l'objet d'autres types de discrimination en violation de l'interdiction indiquée ci-dessus peut déposer une plainte auprès de l'Inspecteur général du DoD.

# Une lettre au Directeur du Processus

En tant qu'entreprise publique basée aux États-Unis, Northrop Grumman est tenue de respecter certaines normes d'intégrité dans ses divulgations publiques et pratiques comptables, y compris celles indiquées par la Sarbanes-Oxley Act ou SOX et expliquées dans les réglementations SEC et NYSE.

Conformément à ces exigences, les employés de Northrop Grumman ont l'obligation de signaler les préoccupations concernant les questions de comptabilité, de contrôles comptables internes et d'audit à Northrop Grumman.

En plus des ressources indiquées dans ce code, vous pouvez signaler vos préoccupations concernant les pratiques comptables, les contrôles financiers et les rapports financiers et/ou concernant l'éthique des personnes responsables des contrôles financiers de l'entreprise, par écrit directement au :

## Président du Comité d'audit

Conseil d'administration de Northrop Grumman
À l'attention du Bureau de l'éthique de l'entreprise
2980 Fairview Park Drive
Falls Church, VA 22042
États-Unis

Le courrier sera transmis au président du Comité d'audit. Gardez à l'esprit que toutes les préoccupations liées à des problèmes autres que les finances, la comptabilité et l'audit, peuvent être retournées à l'entreprise pour faire l'objet d'une enquête appropriée.

NORTHROP GRUMMAN

©2020 Northrop Grumman

RÉV. 12/2020