Code d'éthique et de conduite

Nous
nous engageons

BOMBARDIER

Énoncé de la Mission de Bombardier

Notre mission est d'être le chef de file mondial dans la fabrication d'avions et de trains.

Nous nous engageons à fournir à nos clients des produits et des services de qualité supérieure, et à nos actionnaires une rentabilité soutenue en misant sur notre personnel et nos produits.

Notre leadership repose sur l'innovation et sur le caractère exceptionnel de nos produits sur les plans de la sécurité, de l'efficacité et de la performance.

Nos exigences sont élevées. Nous définissons l'excellence et nous respectons nos engagements.

Table des matières

1 INTRODUCTION 3

À qui s'adresse ce Code 4
Quelles lois s'appliquent 4
Engagement envers le Code 4
Politiques et procédures de la Société 4

2 NOS RESPONSABILITÉS 5

Employés 6
Gestionnaires 7

3 LES VALEURS FONDAMENTALES DE BOMBARDIER 9

4 CODE D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE 11

Milieu de travail 12
- Pratiques en matière d'emploi 12
- Harcèlement et sécurité des personnes 12
- Santé, sécurité et environnement 12

Pratiques commerciales 13
- Biens de la Société 13
- Propriété intellectuelle 13
- Livres et registres 13
- Communications 13
- Courrier électronique et utilisation d'Internet 14
- Présents et gratifications 14

Pratiques commerciales (suite)
Information confidentielle 15
Réglementation des valeurs mobilières et délits d'initié 16
Conflits d'intérêts 18
Paiements illicites ou inconvenants 18
Lois anticorruption 18
Activités politiques 19

Relations avec les tiers 19
Clientèle 19
Fournisseurs, partenaires et autres tiers 20
Concurrence 20
Gouvernements 20

5 GESTION DU CODE 21

Chef de la conformité 22
Conseil consultatif d'éthique de Bombardier 22
Signaler une infraction 22
Reconnaître une action qui n'est pas éthique 22
Qui contacter 23
Confidentialité et anonymat 24

Mesures disciplinaires 24

Note : Afin d'alléger le texte, le masculin comprend le féminin et le singulier, le pluriel, à moins que le contexte ne le précise autrement.

Introduction

1

Le code d'éthique et de conduite[1] présente les normes que tout le personnel de Bombardier Inc.[2] est tenu de respecter dans ses activités quotidiennes et ses relations avec autrui. Le Code ne peut prévoir toutes les situations auxquelles nous pouvons être confrontés. Son rôle consiste plutôt à proposer des lignes directrices qui vous aideront à prendre des décisions, en accord avec les valeurs et la réputation de Bombardier. Vous devriez prendre connaissance des diverses politiques de la Société, dans lesquelles vous trouverez des balises bien définies pour des enjeux spécifiques pouvant avoir une incidence sur votre travail ; ces politiques couvrent, entre autres, les pratiques commerciales et de marketing à l'échelle internationale, la politique en matière d'Internet, les questions de santé, sécurité et environnement, et les ressources humaines.

Lorsqu'une entreprise adopte un comportement éthique qui favorise de saines pratiques, tout le monde en bénéficie. Ainsi, faire preuve d'honnêteté, de sincérité et de cohérence dans nos rapports avec autrui contribuent à un milieu de travail positif. En outre, l'entreprise qui agit avec intégrité inspire confiance à ses employés, clients, actionnaires et fournisseurs, ainsi qu'à l'ensemble de sa communauté. Par ailleurs, l'évolution du contexte d'affaires et de la réglementation appelle la révision périodique des lignes directrices de l'entreprise. Aussi, la version imprimée de ce Code pourrait être modifiée sans préavis. La version électronique figurant dans le site Internet de Bombardier incorporera toute modification ou mise à jour.

[1] Ci-après « le Code ».
[2] Sauf indication contraire, le terme « Société » désigne ci-après Bombardier Inc., ses groupes, divisions et filiales.

À QUI S'ADRESSE CE CODE

Le présent Code s'adresse, en toute circonstance et sans exception, à tous les membres du conseil d'administration, ainsi qu'à tous les employés de Bombardier.[3] Les fournisseurs et partenaires de Bombardier, de même que les tiers (par exemple des agents) sont également tenus de respecter les dispositions du présent Code lorsqu'ils traitent avec la Société ou en son nom.

QUELLES LOIS S'APPLIQUENT

Entreprise d'envergure internationale, Bombardier mène ses activités dans plusieurs pays du monde et doit donc obéir aux lois de divers territoires, pays, provinces ou états, municipalités ou organisations internationales telle que l'Union européenne. Bombardier et ses employés doivent respecter la réglementation de chaque territoire où la Société exerce ses activités. Tout employé confronté à un conflit entre les lois en vigueur dans divers pays où la Société est présente, ou entre les dispositions du Code de Bombardier et toute loi ou tout règlement, devra soumettre la question à un membre de l'équipe des affaires juridiques de la Société.

ENGAGEMENT ENVERS LE CODE

Le cas échéant, les nouveaux employés devront signer un certificat stipulant qu'ils ont lu et bien compris le Code. Certains membres désignés de la haute direction sont également tenus de signer annuellement un certificat stipulant qu'ils ont non seulement lu et compris le Code, mais qu'ils n'ont en outre commis aucune infraction aux dispositions de ce Code et n'ont connaissance d'aucun manquement à celles-ci.

POLITIQUES ET PROCÉDURES DE LA SOCIÉTÉ

En accord avec les politiques émises par le siège social de Bombardier, chacun des groupes et chacune des divisions de la Société adopte ses propres politiques et procédures. Les employés sont tenus de respecter ces politiques et procédures en plus de celles qui sont énoncées dans le présent Code.

[3] *Le Code d'éthique et de conduite de Bombardier s'applique à tout le personnel, y compris les gestionnaires de la Société. Le terme « employés » utilisé dans le Code désigne tous les employés, y compris les gestionnaires. La rubrique traitant des responsabilités des gestionnaires couvre les dispositions précises liées au personnel de supervision et de direction.*

Nos responsabilités

2

La compréhension et la conformité sont les principales responsabilités associées à ce Code qui décrit de manière claire et explicite ce qui est attendu de la part des employés et des gestionnaires.

EMPLOYÉS

Il est attendu des employés qu'ils :

- exécutent leurs tâches avec équité et intégrité ;
- contribuent à l'atteinte des objectifs de Bombardier au meilleur de leurs capacités et prennent, sans faire de compromis, des décisions qui soient conformes à la lettre et à l'esprit du Code ;
- connaissent les principes de base du Code et les révisent de temps à autre. Chacun doit en outre connaître en détail les dispositions applicables à son travail ; et
- consultent, pour toute question relative au Code, leur supérieur immédiat ou l'une des personnes-ressources mentionnées à la page 23.

Tout employé ayant connaissance d'une infraction potentielle au Code doit :

- en toute bonne foi, la signaler promptement à son supérieur immédiat ou à l'une des personnes-ressources mentionnées à la page 23 ;
- dans le cas où l'infraction potentielle n'a pas été traitée après qu'elle ait été signalée à son supérieur, porter la question directement à l'attention de l'une des autres personnes-ressources mentionnées à la page 23 ; et
- être prêt à collaborer avec Bombardier dans le cadre de toute enquête menée par la Société relativement à une infraction au Code.

GESTIONNAIRES

En plus d'assumer les responsabilités qui précèdent, les gestionnaires de Bombardier doivent:

- connaître le Code de manière approfondie et en promouvoir activement l'application dans leur lieu de travail ;
- donner l'exemple en ayant une conduite inspirée de normes d'éthique élevées et créer un milieu de travail reflétant la lettre et l'esprit du Code ;
- être vigilants afin de prévenir, détecter et traiter adéquatement tout manquement au Code ;
- protéger toute personne signalant un manquement au Code ; et
- travailler en collaboration avec le Conseil consultatif d'éthique et le chef de la conformité de Bombardier pour la distribution du Code aux employés et la collecte des certificats mentionnés plus haut, le cas échéant.

Les valeurs fondamentales de Bombardier

3

Toutes les politiques de Bombardier, y compris le présent Code, découlent de nos valeurs fondamentales. Toutes nos actions et décisions doivent donc s'inspirer de ces valeurs communes, qui servent de référence à tous.

Nos valeurs fondamentales sont les suivantes :

INTÉGRITÉ

Nous agissons de manière intègre et conforme à l'éthique en tout temps afin de mériter et de préserver la confiance et le respect des clients, des actionnaires, des fournisseurs, des collègues, des partenaires et des collectivités.

ENGAGEMENT ENVERS L'EXCELLENCE

Nous nous engageons à faire preuve d'excellence dans tout ce que nous entreprenons ainsi que dans nos rapports avec les clients, les actionnaires, les fournisseurs, les collègues, les partenaires et les collectivités. Nous devons en outre faire preuve de jugement, de professionnalisme, de rigueur, de discipline personnelle, de persévérance et d'esprit d'équipe.

ORIENTATION CLIENT

Nous veillons à mettre en place une culture centrée sur le client qui repose sur un service hors pair et le respect de nos engagements à tous les échelons de l'entreprise.

IMPORTANCE DES ACTIONNAIRES

Nous nous concentrons sur la création de valeur durable pour les actionnaires en développant des produits et en réalisant des projets rentables de même qu'en gérant sainement l'entreprise, et ce, pour le bénéfice des clients, des actionnaires, des fournisseurs, des collègues, des partenaires et des collectivités.

Code d’éthique et de conduite

4

Le Code de Bombardier couvre la conduite éthique liée au milieu de travail, aux pratiques commerciales et aux relations avec les tiers.

MILIEU DE TRAVAIL

- **Pratiques en matière d'emploi**

  Bombardier traite tous ses employés avec équité, éthique, respect et dignité. La Société offre des chances égales d'emploi à tous, sans distinction fondée sur l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'invalidité, la race, la religion, la citoyenneté, l'état matrimonial, la situation de famille, le pays d'origine, ou quelque autre facteur que ce soit, conformément aux lois et aux règlements en vigueur dans chaque pays où Bombardier exerce ses activités.

- **Harcèlement et sécurité des personnes**

  Les politiques de Bombardier protègent les employés contre toute forme de harcèlement, d'intimidation et de victimisation, qu'elle soit de nature sexuelle, physique ou psychologique. Chaque employé a droit à un milieu de travail positif, harmonieux et professionnel et doit en retour se comporter de façon à maintenir un tel climat de travail.

- **Santé, sécurité et environnement**

  Chez Bombardier, l'engagement envers la santé et la sécurité au travail et l'environnement est une responsabilité sociale fondamentale et une priorité pour la Société. Celle-ci doit également relever le défi de la performance environnementale de ses activités et produits, et intégrer graduellement la notion de cycle de vie total dans la conception des produits tout en maintenant sa capacité concurrentielle.

  Bombardier et ses employés se conforment à toutes les lois et règlementations en vigueur. Bombardier met en place des normes, procédures, plans de mesure d'urgence et systèmes de gestion nécessaires à l'exercice sécuritaire et écologique de ses activités dans le cadre d'une vision fondée sur le développement durable.

  Afin d'assurer leur propre sécurité, et celles de leurs collègues et de leurs communautés, les employés doivent s'engager à ne pas exercer leurs fonctions avec les facultés affaiblies par une substance susceptible d'altérer leur bon jugement ou de nuire à l'exécution sécuritaire, efficace et responsable de leurs tâches.

PRATIQUES COMMERCIALES

- **Biens de la Société**

  Les biens de la Société ne doivent servir qu'à des fins professionnelles légitimes. Bombardier attend de ses employés qu'ils prennent soin de ses biens et qu'ils les protègent contre la perte, les dommages, l'utilisation abusive et le vol.

- **Propriété intellectuelle**

  La propriété intellectuelle couvre les marques de commerce, noms de domaine, brevets, dessins industriels, droits d'auteur et secrets commerciaux. Les employés ont le devoir de protéger la propriété intellectuelle de Bombardier comme celle des autres. Sous réserve de la réglementation en vigueur, les inventions et découvertes faites par les employés dans le cadre de leurs fonctions chez Bombardier sont la propriété de la Société.

  La propriété intellectuelle est considérée comme de l'information confidentielle, et elle est, à ce titre, couverte par les directives de non-divulgation exposées dans la rubrique « Information confidentielle » du présent Code.

- **Livres et registres**

  Bombardier tient des livres et registres complets, fidèles, exacts et conformes aux exigences de divulgation prévues par la loi. Reposant sur les systèmes de contrôles internes de Bombardier, ces livres et registres font état de tous les éléments d'actif et de passif de la Société, ainsi que de toutes les transactions et événements impliquant la Société, et sont conformes aux principes comptables applicables.

  Les employés de Bombardier assurent la gestion, la conservation, l'archivage et l'élimination des livres et registres, imprimés et électroniques, selon les politiques et exigences réglementaires applicables.

- **Communications**

  Les employés de Bombardier sont tenus d'être francs et sincères dans leurs relations avec autrui, et de ne pas tromper intentionnellement collègues, clients ou

fournisseurs. Un langage correct et professionnel est attendu de tous, que ce soit en matière de communication écrite ou d'échange verbal.

La Société a nommé des porte-parole chargés des communications avec les médias, la communauté financière et les organismes de réglementation. Toute demande adressée à un employé devra être transmise à un porte-parole désigné de la Société.

- **Courrier électronique et utilisation d'Internet**

Les systèmes de courrier électronique et Internet sont mis à la disposition des employés par la Société à des fins strictement professionnelles. Il est important de se rappeler que tout courrier électronique peut être intercepté, crée un dossier permanent, peut être imprimé ou transféré à d'autres personnes par le destinataire, qui peut d'ailleurs le conserver pendant une longue période. Il faut donc accorder le même soin aux courriers électroniques qu'à tout autre type de communication écrite à vocation professionnelle. L'accès Internet et les ordinateurs de Bombardier ne doivent jamais être utilisés pour consulter, transmettre ou télécharger des contenus inappropriés et qui ne répondent pas à des critères professionnels.

- **Présents et gratifications**

Les employés, fournisseurs, partenaires ou autres tiers représentant Bombardier doivent éviter d'offrir ou d'accepter des présents ou des gratifications s'il est probable que ceux-ci sont destinés, ou puissent être perçus comme tel, à influencer de manière inappropriée le jugement de la personne qui les reçoit. L'expression « présent » désigne des objets, services, faveurs, prêts, voyages, hébergement ou usage de biens immobiliers, etc.

L'échange de présents peut être acceptable en certaines circonstances, notamment lorsqu'il s'inscrit dans des us et coutumes locaux. Les présents offerts ou reçus dans de tels cas doivent être raisonnables, de bon goût, et leur valeur, symbolique. Les employés ne doivent ni offrir ni accepter de présents qui contreviennent aux lois locales ou qui soient contraires aux politiques en la matière de Bombardier ou de l'autre partie.

Information confidentielle

Est jugée confidentielle toute information appartenant à Bombardier et qui n'est pas visée par les exigences de divulgation au public. La définition de l'information confidentielle comprend toute information produite par Bombardier ou obtenue de manière confidentielle auprès d'un tiers et couverte par une entente de non-divulgation. Les données financières, plans stratégiques, propriété intellectuelle, renseignements sur des soumissions, renseignements personnels sur les employés, documents juridiques et renseignements sur les clients et fournisseurs sont des exemples d'information confidentielle.

Il est interdit de transmettre de l'information confidentielle à toute personne autre que la ou les personnes à qui cette information est destinée, sauf sur autorisation ou par prescription juridique. Cette interdiction couvre toute information confidentielle fournie par des fournisseurs et des clients. Les employés de Bombardier s'engagent à respecter le caractère confidentiel de l'information jugée comme telle même après avoir quitté la Société.

Les employés doivent faire preuve de diligence afin de prévenir l'usage inapproprié ou la divulgation par inadvertance d'une information confidentielle. Concrètement, il faut donc :

- conserver en lieu sûr tout document et dossier, en format papier ou électronique, contenant de l'information confidentielle ;
- ne pas discuter de questions confidentielles dans des endroits où la conversation pourrait être entendue, c'est-à-dire dans des lieux publics comme les ascenseurs, couloirs, restaurants, avions et taxis ;
- faire preuve de discrétion en discutant de questions confidentielles au téléphone cellulaire ou au moyen d'un autre dispositif sans fil ;
- ne transmettre des documents confidentiels par voie électronique (télécopieur ou courrier électronique), que s'il est permis de croire que l'envoi peut être effectué en toute sécurité ; et
- éviter la reproduction inutile de documents confidentiels.

- **Réglementation des valeurs mobilières et délits d'initié**

Il est interdit par la loi à quiconque d'acheter, de vendre ou de négocier des titres de toute entreprise ouverte en profitant d'une information importante touchant cette entreprise qui n'a pas été communiquée au public, ou encore de transmettre à des tiers une information importante qui n'a pas été communiquée au public. Est définie comme information importante toute information relative à une entreprise et dont la divulgation exercerait ou serait susceptible d'exercer une influence sur les investisseurs ou d'affecter la valeur ou le cours des actions de l'entreprise. Voici quelques exemples d'information importante :

– de l'information financière non publiée, y compris les résultats financiers trimestriels ou annuels qui n'ont pas encore été communiqués au public ;

– une acquisition ou une disposition d'envergure, ou la formation d'une coentreprise importante ;

– un changement important à la haute direction ou au conseil d'administration de la Société ; et

– l'obtention ou la perte d'un contrat important.

Ainsi, il est interdit aux employés de Bombardier en possession d'une information importante touchant la Société et non encore communiquée au public de négocier des titres de Bombardier tant que l'information en question n'a pas été intégralement communiquée au public et qu'une période raisonnable ne s'est pas écoulée afin que l'information puisse être largement diffusée au moyen d'un communiqué de presse. Les titres touchés par cette interdiction comprennent les actions ordinaires (par exemple les actions de classe B), les actions privilégiées et les obligations. Il est également interdit aux employés qui sont en possession d'une information importante non dévoilée au public au sujet d'un tiers (client, vendeur ou fournisseur) de négocier les titres de ce tiers jusqu'à ce que l'information en question ait été intégralement communiquée au public et qu'une période raisonnable se soit écoulée.

En outre, un employé ne doit, en aucune circonstance, se livrer à une activité de couverture, ou à quelque opération que ce soit, sur des options négociées en bourse portant sur des titres de Bombardier ni sur d'autres formes d'instruments financiers dérivés liés à des titres de Bombardier, y compris des options d'achat et de vente. Par ailleurs, aucun employé ne doit vendre des titres de Bombardier dont il n'est pas déjà propriétaire (« vente à découvert »).

De même, il est absolument interdit à tous les employés de transmettre une information importante non communiquée au public (activité mieux connue sous le vocable « donner un tuyau ») au sujet de Bombardier à quiconque, y compris les conseillers professionnels externes, d'autres employés de Bombardier ou encore des membres de leur famille, à moins que la transmission ne soit faite dans le cours normal des activités de Bombardier.

Étant donné qu'il peut être très difficile de distinguer une information « importante », selon la définition ci-dessus, d'une information qui ne l'est pas, et afin d'éviter toute apparence de conduite inappropriée, tous les employés sont tenus de se conformer aux règles suivantes :

- éviter, en tout temps, de recommander à des tiers l'achat ou la vente des titres de Bombardier Inc. ;
- si l'employé désire acheter, vendre ou négocier des titres de Bombardier Inc. pour lui-même ou pour d'autres personnes, la Société recommande fortement de le faire seulement durant une période de négociation de 25 jours civils débutant le cinquième jour ouvrable suivant la publication des rapports trimestriels ou annuels de Bombardier Inc. ; et
- il est toutefois entendu qu'en tout temps, et même pendant cette période de 25 jours, l'employé ne peut négocier des titres de Bombardier Inc. s'il est en possession d'une information importante non communiquée au public, selon la définition ci-dessus, ou s'il a accès à une telle information ou encore si Bombardier Inc., en vertu de la politique de communication de l'information, a donné un avis selon lequel il lui est interdit de négocier des titres de Bombardier Inc.

- **Conflits d'intérêts**

  Les employés doivent éviter les conflits d'intérêts, réels ou apparents, dans l'exercice de leurs fonctions. Il est entendu par conflit d'intérêts toute situation ou arrangement en vertu duquel les activités ou les intérêts personnels d'un employé entrent en conflit avec ses responsabilités envers Bombardier.

  Les employés doivent éviter de se placer dans des situations susceptibles de créer des obligations à l'égard de tiers qui pourraient en profiter aux dépens de Bombardier. Les employés doivent s'engager à ne tirer aucun gain personnel au détriment des intérêts commerciaux déclarés de Bombardier.

  Une situation de conflit d'intérêts peut survenir lorsqu'un employé accepte des fonctions externes qui pourraient compromettre l'exécution diligente de ses tâches chez Bombardier. Le cas échéant, les employés concernés sont invités à discuter de la situation avec leur supérieur immédiat ou avec le chef de la conformité, afin d'évaluer l'incidence de ces fonctions externes sur leurs responsabilités envers Bombardier.

- **Paiements illicites ou inconvenants**

  Il est rigoureusement interdit aux employés de Bombardier, ainsi qu'à ses fournisseurs, partenaires et autres tiers, d'offrir ou accepter des paiements illicites ou inconvenants. L'utilisation de ressources financières ou de biens de Bombardier à des fins contrevenant à la loi est rigoureusement interdite. Aussi, les employés éviteront d'approuver, autoriser ou effectuer un paiement, ou d'offrir un présent ou de consentir une faveur à une personne occupant un poste d'autorité, par exemple le représentant officiel d'un gouvernement ou d'une entreprise, afin d'obtenir un traitement favorable dans le cadre de négociations ou d'un processus d'attribution de contrats ou autre.

- **Lois anticorruption**

  Bombardier se conforme à la législation contrant la corruption dans tous les territoires où elle exerce ses activités, notamment la Loi canadienne sur la corruption d'agents publics étrangers (et ses amendements) qui

s'applique aux activités de la Société à l'échelle mondiale. Conformément à ce qui précède, il est interdit aux employés de Bombardier, ainsi qu'à ses fournisseurs, partenaires et autres tiers, par exemple des agents, de verser un paiement illicite ou d'approuver le versement d'un paiement illicite à qui que ce soit, et en quelque circonstance que ce soit. Si vous avez l'autorisation d'avoir recours aux services d'agents, vous devez respecter la Politique relative aux pratiques de commerce et marketing à l'échelle internationale de la Société.

- **Activités politiques**

Les employés de Bombardier sont autorisés, sous réserve de la réglementation en vigueur, à mener des activités politiques légitimes, pour autant que ces activités soient menées en dehors des heures de travail et qu'aucun bien de Bombardier ne soit engagé dans le cadre de telles activités. Un employé peut se présenter comme candidat aux élections ou à tout autre poste de nature politique mais il doit en informer son supérieur immédiat ou le chef de la conformité afin de discuter de l'incidence qu'un tel engagement pourrait avoir sur ses responsabilités envers Bombardier. Enfin, tout employé peut exprimer librement son point de vue sur des questions sociales ou d'intérêt public, mais il doit être clair en tout temps que les opinions exprimées ne sont pas celles de Bombardier.

Bombardier et ses employés se conforment à toutes les lois applicables régissant les contributions à des partis politiques partout où la Société exerce ses activités.

RELATIONS AVEC LES TIERS

- **Clientèle**

Bombardier a pris l'engagement de satisfaire aux besoins de sa clientèle et s'attache à lui procurer des services et produits de première qualité. Les employés doivent se comporter d'une manière conforme à l'éthique dans leurs relations avec la clientèle. L'information confidentielle, privée ou délicate concernant la clientèle est protégée conformément aux normes de la Société en la matière, l'accès à ces données étant limité aux personnes ayant besoin de les connaître.

- **Fournisseurs, partenaires et autres tiers**

  Bombardier attend de ses fournisseurs, partenaires et autres tiers qu'ils prennent connaissance de son Code et qu'ils s'y conforment. Tous les contrats et ententes conclus avec des fournisseurs, partenaires et autres tiers doivent être consignés par écrit et préciser les biens et services prévus ainsi que les frais y afférents, et doivent être conformes à des pratiques commerciales et concurrentielles raisonnables, aux principes du présent Code et aux politiques pertinentes de Bombardier.

- **Concurrence**

  Les employés de Bombardier, ses fournisseurs, ses partenaires et autres tiers ne doivent en aucun cas utiliser des moyens illicites ou contraires à l'éthique pour recueillir de l'information sur la concurrence. Bombardier se conforme dans tous les territoires où elle exerce ses activités aux lois antitrust en vigueur. Il faut éviter de manière générale les pratiques suivantes :

  – arrangements illicites sur les prix et le partage de marchés ;

  – comportements monopolistiques visant à restreindre la concurrence.

- **Gouvernements**

  Étant donné la nature diversifiée et l'envergure de la Société, Bombardier doit se conformer à toute une gamme de lois et règlements nationaux et locaux. La Société et ses employés et partenaires doivent se conformer à toutes les obligations réglementaires et contractuelles dans le cadre de leurs rapports avec les divers gouvernements et organismes de réglementation. Les employés et les partenaires de Bombardier traitant avec des fonctionnaires ou autres représentants de gouvernements et négociant des contrats doivent connaître les lois et règlements applicables, y compris ceux portant sur les activités de lobbying, et s'y conformer.

Gestion du Code

5

Bombardier a mis en place une structure de gestion chargée de la saine administration du Code et de la promotion de ses principes au sein de l'ensemble de la Société.

CHEF DE LA CONFORMITÉ

- Le chef de la conformité supervise les efforts de promotion de la Société pour le maintien d'un milieu de travail et de pratiques commerciales conformes à l'éthique. Le chef de la conformité se rapporte au comité de vérification, par l'intermédiaire du Conseil consultatif d'éthique de Bombardier.

CONSEIL CONSULTATIF D'ÉTHIQUE DE BOMBARDIER

- Le Conseil consultatif d'éthique de Bombardier (CCEB) dirige et supervise la mise en œuvre du Code, en collaboration avec le chef de la conformité. Il fournit également une expertise, arbitre certains conflits, et fait rapport sur l'efficacité du Code. Le Conseil soumet les cas délicats ou sérieux de manquement au Code soit au président-directeur général, soit au conseil d'administration, selon le cas. Le CCEB se compose d'un haut dirigeant de chacun des services des finances, ressources humaines, affaires juridiques, vérification et affaires publiques, ainsi que du chef de la conformité. Chacun des groupes de la Société nomme un agent de liaison.

SIGNALER UNE INFRACTION

- Tout employé de Bombardier, ainsi que tout client, fournisseur, partenaire ou autre tiers ayant connaissance d'une possible infraction au Code ou d'une infraction à la loi, par la Société ou l'un de ses employés, a le devoir de signaler cette infraction. Bien qu'il soit normal d'hésiter devant une telle action, les employés sont néanmoins fortement encouragés à le faire car les conséquences de passer sous silence une telle infraction pourraient s'avérer très sérieuses pour la Société.

- **Reconnaître une action qui n'est pas éthique**

  S'il y a un doute au sujet d'une décision qui a des implications sur le plan de l'éthique en milieu de travail, il faut se poser les questions suivantes. Si la réponse génère un malaise, c'est peut-être que l'action proposée n'est pas appropriée.

- Cette action est-elle conforme au Code de Bombardier ?
- Cette action est-elle légale ?
- Cette action est-elle juste et honnête ?
- Comment réagiraient ma famille, mes amis et mes voisins s'ils étaient au courant ?
- Les clients et actionnaires approuveraient-ils cette action ?

Qui contacter

Toute personne désirant poser une question ou obtenir conseil, ou ayant des raisons de croire qu'une infraction à une disposition du Code a été commise, ou ayant elle-même commis une telle infraction, doit en discuter sans tarder avec l'une des personnes suivantes :

- son supérieur immédiat ;
- son représentant des ressources humaines ;
- son représentant des services juridiques ;
- un membre de l'équipe de la vérification ; ou
- le supérieur de son supérieur immédiat.

Dans la plupart des cas, le supérieur immédiat pourra résoudre la question promptement. L'employé ayant signalé l'infraction qui constate qu'elle ne fait pas l'objet d'une enquête doit s'adresser à l'une des autres personnes-ressources mentionnées ci-dessus.

Les employés de Bombardier, ses clients, ses fournisseurs, ses partenaires et autres tiers peuvent également s'adresser au chef de la conformité de Bombardier :

Par la poste

Chef de la conformité de Bombardier
800, boulevard René-Lévesque Ouest
Montréal (Québec)
Canada H3B 1Y8

Par téléphone

(514) 861-9481

Par courrier électronique

compliance.office@bombardier.com

Les employés de Bombardier, ses clients, ses fournisseurs, ses partenaires et autres tiers peuvent par ailleurs faire part de leurs préoccupations par le biais d'un système sécurisé offert et géré par un tiers indépendant. Ils trouveront dans le site Internet de Bombardier (www.bombardier.com) tous les renseignements nécessaires pour accéder à ce service.

- **Confidentialité et anonymat**

Toute demande sera traitée promptement et avec discrétion. Toute personne signalant un manquement potentiel au Code a droit à l'anonymat; la confidentialité et (ou) l'anonymat seront respectés. Il est cependant plus facile, en général, de mener une enquête juste et approfondie si la personne rapportant les faits s'identifie et qu'elle identifie les personnes impliquées dans le manquement. Bombardier fera tout en son pouvoir pour tenir la personne ayant signalé le manquement informée des mesures prises pour régler la situation.

Aucun employé ne sera pénalisé, congédié, rétrogradé ou suspendu ni ne fera l'objet de discrimination pour avoir déclaré un manquement possible au Code, s'être renseigné sur le sujet ou pour avoir demandé conseil sur la façon de traiter un manquement présumé.

MESURES DISCIPLINAIRES

- Tout manquement à l'esprit ou à la lettre du Code ou de la loi pourrait entraîner les mesures disciplinaires qui s'imposent eu égard à l'infraction commise, lesquelles peuvent aller jusqu'au congédiement. Tout employé violant la loi s'expose lui-même, ainsi que la Société, à des sanctions criminelles (notamment des amendes et peines d'emprisonnement) ou à des poursuites au civil (dommages et intérêts ou amendes).

BOMBARDIER

© Février 2005, Bombardier Inc. ou ses filiales.
Tous droits réservés. Imprimé au Canada.