



iff

CODE DE CONDUITE

TABLE DES MATIÈRES

■	UN MESSAGE DE NOTRE PDG	5
■	INCARNER LE CODE	6
	Tout est une question de respect	8
	Que sont la discrimination et le harcèlement ?	8
	Demander conseil	9
	SpeakUp (lancer une alerte)	10
	Comment signaler une préoccupation ?	10
	Pas de représailles	10
■	PRINCIPES DIRECTEURS	12
	Être bienveillant	13
	Être un collaborateur inclusif	14
	Droits de l'homme et travail équitable	14
	Être éthique, honnête et transparent	16
	Conflits d'intérêts	16
	Agissez de manière responsable à tous moments	17
	Développement durable	17
	Dons à des associations caritatives	17
	Préserver un environnement de travail sécurisé	18
■	PRÉVENIR LE TRAFIC D'INFLUENCE ET LA CORRUPTION	20
	Lois relatives à la lutte contre le trafic d'influence et à la lutte contre la corruption	21
	Qu'est-ce qu'un pot-de-vin ?	22
	Interactions avec des agents d'État	22
	Activités politiques	24
	Cadeaux et marques d'hospitalité	25
■	CONDUIRE NOS ACTIVITÉS AVEC INTÉGRITÉ	28
	Nos partenaires commerciaux	29
	Lois relatives au contrôle du commerce	30
	Traiter avec des concurrents	32
	Informations sur les concurrents	32
	Délits d'initiés	34
	Que sont des informations substantielles non rendues publiques ?	34
	Fenêtres de négociation	35
	Conformité des produits et Affaires réglementaires	36
■	PROTÉGER LA PROPRIÉTÉ ET LES ACTIFS D'IFF	38
	Éviter les fraudes, vols, gaspillages ou usages abusifs	39
	Propriété intellectuelle et secrets industriels	40
	Que sont des informations confidentielles et exclusives ?	42
	Préserver la confidentialité lors des communications	44
	Exactitude des registres	46
	Conservation des documents	47
■	COMMUNICATIONS ET CONFIDENTIALITÉ	48
	Communications externes	49
	Systèmes informatiques et de communications	50
	Confidentialité et données à caractère personnel	52
■	UN MESSAGE DE L'ÉQUIPE GLOBALE ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ	53

*Note à l'attention des employés : Le présent Code n'est pas un contrat. Il n'octroie aucun droit particulier en matière de droit du travail ou ne garantit pas un emploi pour une période déterminée. Les références à « IFF » dans le présent Code désignent International Flavors & Fragrances, Inc. et ses filiales et sociétés affiliées, ainsi que toute société directement ou indirectement détenue en totalité ou en majorité, ou par ailleurs contrôlée, par International Flavors & Fragrances, Inc. Le présent Code contient des références aux politiques, procédures, normes et lignes directrices d'IFF (collectivement, les « politiques IFF »). Dans la plupart des cas, seuls les points principaux ou un résumé des politiques figure(nt) dans le présent Code. Pour obtenir une copie complète de toute politique, rendez-vous sur IFFConnect ou contactez le service Juridique ou Ressources Humaines.



UN MESSAGE DE NOTRE PDG

Lorsque nous avons lancé l'initiative « appliquer la science et la créativité pour un monde meilleur », nous savions que cette ambition ne pourrait être réalisée qu'avec des employés éthiques et dévoués. Se trouver à la croisée des chemins entre la science et la créativité s'accompagne d'une certaine responsabilité, qui va bien au-delà d'une simple distinction entre ce qui est bien et ce qui est mal. Cela exige honnêteté et intégrité – deux qualités qui nous différencient et qui nous rendent également exceptionnels.

Nous avons toujours eu pour objectif d'être le leader de l'industrie. Pour ce qui est de l'avenir, notre position de « leader de l'industrie » nous propulsera vers de nouveaux horizons en tirant profit de nouvelles opportunités. Mais que ce soit dans le passé ou à l'avenir, il est primordial d'être un « leader intègre ». Cela veut dire que nous considérons nos clients comme de véritables collaborateurs et que nous traitons nos collègues de travail avec le plus grand respect. Nous protégeons notre planète du mieux possible, et nous considérons chaque communauté comme la nôtre.

Les pages suivantes énoncent des lignes directrices pratiques et simples à suivre sur nos piliers en matière d'éthique, mais ne sous-estimez pas les attentes sous-jacentes exprimées par ces mots simples. Nous nous attendons à ce que chaque employé soit bienveillant dans tous ses échanges, s'efforce de conduire nos activités de manière irréprochable, et demande conseil et signale toute préoccupation en cas de doute.

En utilisant le Code comme pierre de touche, nous continuerons de faire valoir l'ADN d'IFF.

Erik Fyrwald
Chief Executive Officer

INCARNER LE CODE



Nous nous efforçons de créer un environnement au sein duquel les employés aiment venir chaque jour au travail - un lieu de travail qui s'est engagé, sans exception, à prôner la diversité et l'inclusion, le respect, la responsabilisation et les comportements appropriés.

Tout ce que nous entreprenons pour stimuler la croissance doit être entrepris en faisant preuve d'une éthique, d'une honnêteté et d'une intégrité des plus rigoureuses. Chaque mesure que nous prenons lorsque nous conduisons nos activités à travers le monde doit non seulement respecter ces normes rigoureuses, mais doit également se conformer au présent Code de Conduite (« Code »), aux politiques et procédures d'IFF, ainsi qu'à l'ensemble des lois et réglementations applicables.

Tous les employés (y compris les employés temporaires et les sous-traitants), directeurs et dirigeants d'IFF à travers le monde ont pour responsabilité de consulter et de comprendre le présent Code ainsi que les politiques et procédures d'IFF et de s'y conformer. Outre cette responsabilité, les managers et responsables d'IFF sont également tenus :

- De montrer l'exemple et d'instaurer un environnement au sein duquel les employés n'hésitent pas à poser des questions et à soulever des préoccupations sans crainte de représailles ;
- De former régulièrement les membres des équipes au sujet du Code et des politiques IFF applicables ;
- D'être disponibles pour prodiguer des conseils aux employés ; et
- De faire remonter et de signaler dans les plus brefs délais au service Éthique et Conformité, Juridique ou Ressources Humaines tout(e) problème ou préoccupation soulevé(e) par un employé.

Les attentes énoncées dans le présent Code s'appliquent à l'échelle mondiale, que vous soyez en télétravail ou au bureau, que vous participiez à une réunion professionnelle ou à l'événement d'un client, ou que vous conduisiez toute autre activité pour le compte d'IFF. En cas de divergence entre le présent Code, les politiques d'IFF, et les lois et réglementations locales, vous devez appliquer la règle qui définit le comportement éthique le plus rigoureux.

TOUT EST UNE QUESTION DE RESPECT

La responsabilité d'instaurer un lieu de travail positif incombe à chaque collaborateur, client et partenaire commercial d'IFF. Pour préserver une culture totalement inclusive qui encourage les singularités, nous devons traiter l'ensemble des collaborateurs, clients, et autres partenaires commerciaux avec respect. Aucun acte direct ou indirect de discrimination ou de harcèlement, ni aucun comportement irrespectueux ou indélicat, ne seront tolérés.

Que sont la discrimination et le harcèlement ?

En langage simple et clair, la discrimination désigne le traitement injuste ou préjudiciable de personnes fondé sur la race, la couleur, la croyance, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, le caractère intersexué, la nationalité d'origine, la situation de famille, la grossesse, l'ascendance, la citoyenneté, l'âge, le statut de militaire ou d'ancien combattant, le handicap, les caractéristiques génétiques, la séropositivité au VIH, ou toute autre caractéristique protégée par la loi.

Le harcèlement se présente sous de nombreuses formes et comprend toute activité qui crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant ou qui a pour but ou effet de perturber déraisonnablement les performances professionnelles d'une personne. Tout harcèlement motivé par les mêmes caractéristiques protégées que celles énumérées ci-dessus concernant la discrimination est interdit. Les exemples spécifiques de harcèlement comprennent, mais sans s'y limiter, un langage grossier ou offensant, un contact physique non sollicité, des images sexuellement suggestives, des gestes indécents, des menaces ou des plaisanteries inappropriées. Un tel comportement, ainsi que toute forme de conduite portant atteinte au droit des employés d'IFF de travailler au sein d'un environnement exempt de harcèlement, sont inacceptables.

L'interdiction de la discrimination et du harcèlement s'applique à tous les aspects des pratiques d'emploi d'IFF, dont le recrutement, l'embauche, la formation, les mutations, les promotions, la rémunération et les licenciements. L'interdiction par IFF de la discrimination et du harcèlement s'étend à nos fournisseurs, clients et autres partenaires commerciaux. Elle s'applique également aux activités sur le lieu de travail, ainsi qu'à tout contexte professionnel hors du lieu de travail.

Si vous êtes victime – ou témoin – de ce type de comportement, vous devez « lancer une alerte » et le signaler immédiatement. Nous devons tous apporter notre contribution pour faire partie de la solution, et pas du problème.

Que feriez-vous ?

? QUESTION

Sydney, une femme noire, arbore régulièrement des styles de coiffure différents au travail. Un jour, le manager de Sydney, Johann, lui demande de lisser ses cheveux naturellement bouclés. Il déclare qu'il souhaite que tous deux projettent une image des plus professionnelles en vue d'une prochaine réunion avec une importante partie prenante. Johann fait-il preuve de discrimination ?

💡 RÉPONSE

Oui. En demandant cela à Sydney, Johann implique que ses cheveux naturels, une caractéristique de sa race, ne sont intrinsèquement pas professionnels. Il s'agit d'une discrimination fondée sur la race de Sydney. Dans cette situation, Johann ne doit pas faire de remarques sur les cheveux de Sydney.

DEMANDER CONSEIL

Alors que le présent Code illustre un grand nombre de situations courantes que les employés peuvent rencontrer, il n'aborde pas toutes les situations. Il y aura toujours des circonstances qui doivent être abordées plus précisément ou dans lesquelles vous n'avez simplement pas de certitude quant à la bonne marche à suivre.

Parfois, la bonne décision est évidente mais, dans de nombreux cas, la décision est moins limpide. Cela est particulièrement le cas lorsque vous êtes confronté(e) à des contraintes de temps ou à des pressions professionnelles apparemment contraires. Dans ces situations, vous poser ces questions peut vous aider à prendre la bonne décision :

1. Est-ce légal ?
2. Est-ce conforme au Code et aux politiques d'IFF ?
3. Est-ce que je préserverai mon intégrité ?
4. Est-ce que cela protégera la réputation d'IFF ?
5. Est-ce que je serais à l'aise si cela était rendu public ?

Si la réponse à l'une des questions ci-dessus est « non » ou en cas de doute, vous ne devez pas prendre de décision mais plutôt consulter le service Éthique et Conformité, Juridique ou Ressources Humaines. Il est important de demander conseil avant d'agir.

SPEAKUP (LANCER UNE ALERTE)

Chez IFF, nous avons tous l'obligation de nous assurer de conduire nos activités avec honnêteté et intégrité ainsi que dans le respect total du présent Code, des politiques d'IFF, et des lois et réglementations applicables.

Si vous prenez connaissance d'une violation suspectée ou d'une allégation de comportement inapproprié, vous devez signaler le plus rapidement possible votre préoccupation.

Comment signaler une préoccupation ?

Vous avez plusieurs possibilités :

- Adressez-vous directement à votre responsable ou à un membre des équipes du service Éthique et Conformité Monde (« Éthique et Conformité »), Juridique ou Ressources Humaines d'IFF ;
- Signalez le problème en ligne à iff.com/speakup ;
- Appelez la ligne d'assistance SpeakUp d'IFF aux numéros de téléphone indiqués à l'adresse iff.com/speakup ; ou
- Envoyez un courriel à compliance@iff.com.

Certaines des méthodes ci-dessus permettent un signalement anonyme si la législation locale l'autorise. Cependant, toutes les personnes qui procèdent à un signalement sont encouragées à divulguer leur identité, car cela permettra à IFF d'étudier le cas et d'y donner suite de manière plus efficace et efficiente.

Pas de représailles

IFF interdit strictement les représailles à l'encontre de toute personne qui, de bonne foi, soulève une préoccupation ou signale un comportement inapproprié éventuel. Si vous estimez avoir fait l'objet de représailles de quelque nature que ce soit, vous devez le signaler immédiatement à un membre des équipes du service Éthique et Conformité, Juridique ou Ressources Humaines d'IFF.

Enquêtes et violations

IFF prend au sérieux tous les signalements de cas de violation ou de comportement inapproprié potentiel(le) et s'engage à examiner toutes les allégations crédibles et à ouvrir une enquête à cet égard. Si demandé, vous devez coopérer pleinement et de bonne foi au cours d'une enquête interne.

De plus, aucune disposition du présent Code ou aucun(e) de nos politiques ou accords n'est destiné(e) à vous interdire ou vous empêcher de signaler toute violation de la loi à toute entité gouvernementale ou réglementaire compétente, ou de coopérer avec ou de fournir des informations à toute dite entité en relation avec une violation de la loi, une enquête, une inspection gouvernementale, ou une demande de renseignements.

Toute violation du présent Code, des politiques d'IFF ainsi que de l'ensemble des lois et réglementations applicables – et toute tentative de dissimuler toute violation – peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à votre licenciement. Dans certaines circonstances, vos actes peuvent également donner lieu à la prononciation d'amendes ou de sanctions pénales à votre encontre et/ou à l'encontre d'IFF par des autorités judiciaires. Il est par conséquent important d'observer à tous moments les règles et restrictions énoncées dans le présent Code.

Pour obtenir de plus amples informations, veuillez consulter SpeakUp : Signalement des préoccupations et politique de non-représailles d'IFF ainsi que la Procédure d'enquêtes d'IFF.

Que feriez-vous ?

? QUESTION

J'ai appelé la ligne d'assistance SpeakUp d'IFF pour signaler que certaines remarques de mon manager m'avaient mis(e) mal à l'aise. Il a été interrogé dans le cadre de l'enquête sur ma plainte et après cela il m'a attribué une notation de performance médiocre même si je dépasse constamment mes objectifs de ventes et si les autres employés ne tarissent pas d'éloges à mon égard. Le comportement de mon manager enfreint-il le Code ?

💡 RÉPONSE

Peut-être. IFF a pour stricte politique d'interdire les représailles à l'encontre de tout employé ayant signalé de bonne foi une préoccupation. Si votre manager vous a attribué une notation médiocre parce que vous avez signalé son comportement, il fait usage de représailles. Vous devez signaler immédiatement le comportement de votre manager.

PRINCIPES DIRECTEURS



ÊTRE BIENVEILLANT

Nous sommes conscients du soutien dont nos collaborateurs et clients ont besoin et nous nous donnons du mal pour les aider en nous concentrant sur le lien qui nous unit.

Créer et préserver un lieu de travail prônant la diversité

Chez IFF, nous encourageons un environnement qui accepte mais apprécie également la diversité unique de nos collaborateurs, fournisseurs, clients et autres partenaires commerciaux. Nous saluons et encourageons l'expression, l'innovation et l'accomplissement individuels, et nous reconnaissons la force et la valeur de points de vue différents. Nous sommes d'ardents défenseurs de la pluralité des cultures, des langues et des croyances, et nous efforçons de renforcer et de dynamiser la diversité parmi nos effectifs et nos partenaires commerciaux.

IFF n'atteindra son plein potentiel que si toutes les personnes se sentent en mesure d'exposer leurs spécificités individuelles au grand jour. Chacun doit savoir qu'il peut « être lui-même » au travail sans craindre un harcèlement ou une discrimination. Un tel lieu de travail peut être instauré et préservé uniquement si nous travaillons ensemble et nous traitons mutuellement avec respect et dignité, et sans parti pris ni préjugé.

Nous nous sommes engagés à offrir à tous une égalité des chances. Nous veillons à nous assurer que le profil démographique de nos effectifs à tous les échelons de l'entreprise soit représentatif des marchés au sein desquels nous évoluons.

Être un collaborateur inclusif

Nous sommes inclusifs, nous nous traitons mutuellement avec respect et nous travaillons de manière équitable, honnête et éthique.

Afin de permettre à IFF de tenir son engagement à créer et préserver un lieu de travail prônant la diversité, les employés doivent s'engager à encourager une culture inclusive, sans préjugés, qui libère le potentiel unique de chaque personne. Chaque collaborateur doit afficher cet engagement en incarnant les valeurs suivantes :

- Lutte délibérée contre les préjugés : Être conscient de ses propres préjugés, s'efforcer de les gommer, et encourager activement un lieu de travail prônant l'égalité et l'équité ;
- Inclusivité active : Défendre et agir constamment de manière à soutenir une culture qui valorise et cultive les spécificités uniques de chaque collaborateur ;
- Agilité multiculturelle : Chercher proactivement à comprendre comment les autres perçoivent le monde et adapter son comportement pour collaborer efficacement au sein d'un lieu de travail affichant une diversité multiculturelle ; et
- Engagement envers la diversité : Faire preuve d'un engagement actif pour soutenir l'objectif de la société IFF en matière de diversité inclusive en s'assurant que tous les échelons de notre entreprise reflètent les marchés au sein desquels nous évoluons.

Droits de l'homme et travail équitable

IFF respecte les droits de l'homme fondamentaux de chacun et s'est engagée à offrir des salaires justes et équitables à ses employés à travers le monde. Dans le cadre de cet engagement, IFF reconnaît les droits à la liberté d'association et de négociation collective des employés.

IFF interdit de faire appel au travail des enfants, au travail forcé et à la traite des êtres humains, et cette interdiction s'étend à tous les partenaires commerciaux d'IFF.

Pour obtenir de plus amples informations, veuillez consulter la Politique Droits de l'Homme Monde d'IFF.



Que feriez-vous ?

? QUESTION

Je participe au programme de mentorat de ma société et je prends deux ou trois nouveaux employés sous mon aile tous les deux ans. J'ai récemment réalisé que j'avais tendance à choisir des mentorés qui me ressemblaient. Pour me faire sortir de ma zone de confort, j'aimerais sélectionner des personnes affichant un excellent potentiel mais appartenant à des catégories de la population auxquelles je n'appartiens pas. S'agit-il de discrimination ?

💡 RÉPONSE

Pas du tout. En fait, non seulement ce n'est pas un cas de préjugés ou de discrimination, mais en vous efforçant de mentorer des personnes motivées et intelligentes qui sont différentes de vous, vous franchissez proactivement des paliers vers l'atteinte des objectifs d'IFF qui sont de développer un réservoir successoral diversifié de talents.

ÊTRE ÉTHIQUE, HONNÊTE ET TRANSPARENT

Conflits d'intérêts

Il est essentiel d'éviter les conflits d'intérêts pour être une entreprise éthique, honnête et transparente. Lorsque vous travaillez chez IFF, vous devez vous assurer que vos intérêts et relations personnels ne sont pas en conflit – ou même ne semblent pas être en conflit – avec vos obligations professionnelles envers IFF.

Un conflit d'intérêts peut se présenter sous de nombreuses formes mais survient lorsque vos activités et relations personnelles entravent ou semblent entraver votre capacité à agir dans l'intérêt supérieur d'IFF. Quelques exemples :

- Entretenir des relations personnelles ou financières avec un concurrent, un fournisseur, un revendeur ou un client ;
- Travailler ou conduire des affaires avec un membre de la famille ou avec toute entreprise au sein de laquelle un membre de la famille détient un intérêt financier personnel ;
- Conduire des activités professionnelles non liées à IFF pendant les heures de travail au sein d'IFF ou avec des ressources de cette dernière ;
- Avoir une relation amoureuse avec un supérieur hiérarchique ou un subordonné ;
- Travailler en qualité de consultant pour un concurrent, un fournisseur ou un client d'IFF ; et
- Agir en qualité d'employé, de membre du bureau ou d'administrateur d'une autre société tout en étant employé par IFF.

Les conflits potentiels doivent être divulgués immédiatement à votre responsable, au service Éthique et Conformité ou Juridique en vue de leur résolution. La bonne nouvelle est que la grande majorité des conflits peuvent être atténués simplement en les divulguant. Pour obtenir des conseils supplémentaires sur les conflits et la procédure de divulgation, veuillez consulter la Politique relative aux Conflits d'Intérêts d'IFF.

Que feriez-vous ?

? QUESTION

J'aimerais faire appel à l'entreprise de mon cousin pour la prestation de services de sécurité concernant les locaux d'IFF. Je ne pense pas que cela soit problématique tant qu'il nous offre le meilleur prix et la même qualité de services que d'autres prestataires.

Dois-je informer mon manager de mon lien de parenté avec le chef d'entreprise ?

💡 RÉPONSE

Oui, parce que c'est un conflit d'intérêts potentiel si votre parent est le chef d'entreprise ou travaille pour un fournisseur ou un prestataire de services avec lequel nous sommes en relation d'affaires. Dans une situation semblable à celle-ci, vous devez divulguer le conflit et obtenir l'autorisation préalable de votre manager et du service Éthique et Conformité ou Juridique.



AGISSEZ DE MANIÈRE RESPONSABLE À TOUS MOMENTS

Chez IFF, nous protégeons la santé et la sécurité de notre personnel et préservons les communautés au sein desquelles nous travaillons.

Développement durable

Le développement durable fait depuis longtemps partie de l'ADN d'IFF. Ce principe et notre engagement envers l'avenir ont été formalisés dans notre stratégie de développement durable et favorisent l'innovation qui se traduit par des améliorations sociales et environnementales – allant de l'approvisionnement responsable en matières premières, à nos installations de fabrication éco-efficaces, en passant par des produits soigneusement conçus qui prennent en considération des attributs cruciaux de développement durable. Notre stratégie à quatre piliers – empreinte environnementale, innovation durable, approvisionnement responsable et personnel et communautés – est entièrement intégrée et cible les opportunités les plus importantes de créer des produits pour nos clients et pour les consommateurs du monde entier.

Pour obtenir de plus amples informations sur nos accomplissements, nos activités en cours et nos objectifs futurs, veuillez consulter le dernier Rapport sur le Développement durable d'IFF.

Dons à des associations caritatives

IFF s'est engagée à donner en retour aux communautés au sein desquelles nous évoluons et effectue régulièrement des dons de bienfaisance dans le cadre de cet engagement.

Tous les dons de bienfaisance effectués pour le compte de la société doivent être examinés et approuvés par les membres du Comité Dons de Bienfaisance d'IFF. Mais surtout, des dons de bienfaisance, qu'ils soient sous forme de dons en espèces, de parrainage d'entreprise ou tout autre avantage en nature, ne doivent jamais être effectués au profit d'une organisation politique, d'un membre de la classe politique, ou de toute organisation qui est affiliée ou liée à un membre de la classe politique afin d'éviter tout(e) risque ou impression de trafic d'influence et de corruption. IFF n'effectuera pas non plus de dons au profit d'une quelconque organisation qui exerce une discrimination fondée sur une catégorie protégée.

Pour obtenir de plus amples informations, veuillez consulter la Politique Approbation des Dons de Bienfaisance d'IFF.

Préserver un environnement de travail sécurisé

On ne peut pas faire les choses à moitié lorsqu'il s'agit de protéger la santé et la sécurité de nos employés, de nos partenaires commerciaux, et des visiteurs de nos sites. Qu'il s'agisse de nettoyer lorsque de l'eau s'est renversée sur le sol de l'atelier ou de rappeler aux collaborateurs de porter leurs lunettes ou masques de protection, nous devons tous nous engager à préserver un environnement de travail sûr et sécurisé. Chacun d'entre nous a pour responsabilité de connaître et de respecter l'ensemble des lois et des réglementations applicables, ainsi que les politiques d'IFF conçues pour garantir des conditions de travail sûres et prévenir les blessures et accidents.

En étant vigilants et conscients de ce qui nous entoure, et en agissant lorsqu'il le faut, nous pouvons tous jouer un rôle pour nous assurer de disposer d'un lieu de travail sûr. Contactez votre responsable, le responsable du site ou un membre du service Santé et Sécurité Environnementales, Éthique et Conformité, Juridique ou Ressources Humaines le plus tôt possible si vous avez connaissance de toute situation ou activité dangereuse, y compris :

- Des équipements qui nécessitent une maintenance ou ne fonctionnent pas correctement ;
- Une exposition à des substances dangereuses susceptible de provoquer une maladie ou une blessure ;
- Une tâche pour laquelle vous ou vos collaborateurs peuvent avoir besoin d'une formation complémentaire ; ou
- Tout(e) autre situation dangereuse ou comportement dangereux susceptible de présenter un danger pour vous, d'autres personnes, ou l'environnement.

N'oubliez pas que même les moindres détails comptent en matière de santé, de sécurité et d'environnement.

Que feriez-vous ?

? QUESTION

Il y a récemment eu un incendie dans notre usine qui a considérablement endommagé le bâtiment et a conduit une personne à l'hôpital avec de graves brûlures. Lorsque j'ai lu le rapport d'incident apparenté, le manager du site y a déclaré que de la fumée avait été signalée dans le bâtiment, mais qu'aucun incendie n'avait été localisé. Il a également omis de faire remarquer que mon collaborateur avait été blessé. Que dois-je faire ?

💡 RÉPONSE

Signaler la conduite du manager du site. Chacun d'entre nous est tenu de signaler avec précision les incidents, accidents et blessures sur le lieu de travail. Le souhait de votre usine d'atteindre ses objectifs de sécurité ne doit pas empêcher un employé de signaler des dégâts des installations ou une blessure sur le lieu de travail, et les responsables ne doivent jamais encourager les employés à dissimuler un incident de sécurité.

Abus de substances toxiques

IFF préserve un environnement de travail qui prend soin de la santé et la sécurité de ses employés et protège l'intégrité de ses pratiques professionnelles. IFF ne tolérera pas l'usage, la vente, la possession, ou la distribution de drogues illicites dans les locaux de la société, pendant les heures de travail ou pendant l'utilisation d'équipements ou de véhicules appartenant à la société. Les règles sont claires : travailler sous l'emprise de drogues illicites ou de l'alcool met tout le monde en danger et est strictement interdit.

Violence sur le lieu de travail

Tout acte de violence ou comportement menaçant de la part d'employés ou de toute autre personne dans les locaux d'IFF ou pendant la conduite d'affaires ou d'activités d'IFF est inacceptable et strictement interdit. Ceci comprend les agressions physiques et les violences verbales, ainsi que la possession de toute arme. De tels actes et comportements doivent être signalés immédiatement. Si le danger est imminent, contactez immédiatement la police ou les pompiers et observez toute politique applicable relative au site ou à la gestion de crise.

PRÉVENIR LE TRAFIC D'INFLUENCE ET LA CORRUPTION

LOIS RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LE TRAFIC D'INFLUENCE ET À LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Les lois relatives à la lutte contre le trafic d'influence et à la lutte contre la corruption, y compris, mais sans s'y limiter, la U.S. Foreign Corrupt Practices Act (« FCPA ») (Loi américaine relative aux pratiques de corruption à l'étranger) et la UK Bribery Act (Loi britannique de lutte contre le trafic d'influence), s'appliquent généralement à l'ensemble des employés d'IFF et des activités d'IFF à travers le monde.

Alors que les lois relatives à la lutte contre le trafic d'influence et à la lutte contre la corruption varient d'un pays à l'autre, chez IFF, les règles sont simples :

- Vous ne devez jamais verser ou proposer de verser un pot-de-vin ou un paiement de facilitation à qui que ce soit, y compris à un agent d'État ou un partenaire commercial ;
- Vous ne devez jamais demander ou recevoir un pot-de-vin ; et
- Vous ne devez jamais faire appel à un tiers ou un agent pour votre compte ou pour le compte de la société pour verser ou recevoir un pot-de-vin.

Si vous estimez qu'un collaborateur ou un tiers peut exercer une influence indue, un trafic d'influence ou se livrer à tout acte de corruption – ou si quelque chose ne semble tout simplement « pas approprié » – contactez immédiatement le service Éthique et Conformité ou Juridique.

Qu'est-ce qu'un pot-de-vin ?

Les pots-de-vin peuvent se présenter sous de nombreuses formes et peuvent comprendre offrir ou recevoir de l'argent, des rétrocommissions, des opportunités commerciales ou d'emploi, des cadeaux et des divertissements, des voyages, des « faveurs » particulières ou tout autre objet de valeur, aux fins indues suivantes :

- Influencer une décision ;
- Obtenir ou conserver des affaires ;
- Obtenir un permis d'exploitation ou autre licence ; ou
- Influencer le résultat d'un contrôle, d'une inspection ou d'une décision gouvernemental(e).

IFF interdit également d'effectuer des paiements de facilitation, qui sont généralement des paiements en espèces fournis à des agents d'État pour accélérer des actions gouvernementales de routine comme par exemple pour accélérer des formalités de dédouanement.

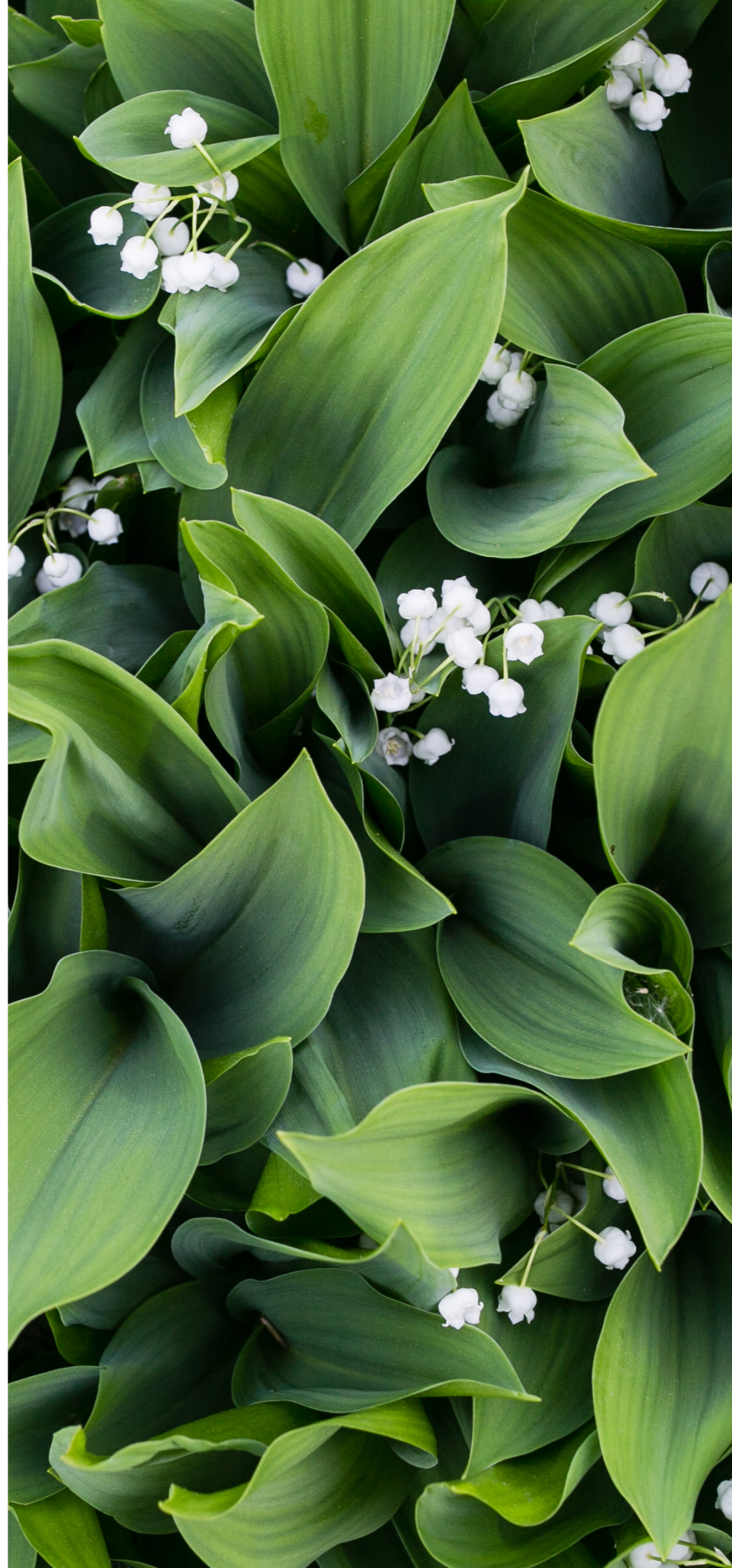
Interactions avec des agents d'État

En tant qu'entreprise mondiale, nous sommes souvent tenus d'interagir avec des agents d'État lorsque nous conduisons nos activités, mais nous devons redoubler de prudence pendant ces interactions parce que même les employés les mieux intentionnés peuvent enfreindre les lois de lutte contre le trafic d'influence lorsque des agents d'État sont concernés.

Vous trouverez ci-après des exemples de personnes pouvant être considérées comme des agents d'État :

- Tout agent ou employé d'un gouvernement étranger, quel que soit son échelon ;
- Des employés d'entreprises détenues ou contrôlées par l'État, comme un hôpital ;
- Des femmes/hommes politiques, partis politiques ou candidat(e)s à une fonction publique étrangères/étrangers ; et
- Un membre de la famille ou représentant d'une personne ci-dessus.

Si vous prévoyez d'interagir avec des personnes qui correspondent à l'un des critères ci-dessus, vous devez respecter les interdictions énoncées ci-dessus et vous familiariser avec la Politique relative à la Lutte contre le Trafic d'Influence d'IFF.



Que feriez-vous ?

? QUESTION

Un arôme fabriqué en Chine est arrivé au port de Buenos Aires en Argentine sans l'étiquetage approprié. L'agent des douanes argentin m'a indiqué qu'il libérerait la cargaison si nous lui versons 4 000 pesos. Nous avons besoin de ce produit de toute urgence pour satisfaire la commande d'un client. Puis-je effectuer ce paiement ?

💡 RÉPONSE

Surtout pas. En effectuant ce paiement, IFF Argentine (et vous personnellement) enfreindriez les lois argentines sur l'étiquetage mais aussi potentiellement les lois relatives à la lutte contre le trafic d'influence. Veuillez noter qu'étant donné que des lois similaires existent dans pratiquement tous les autres pays du monde, quel que soit le lieu, les employés d'IFF doivent consulter le service Juridique chaque fois qu'ils sont confrontés à ce type de demande.

? QUESTION

Dans le cadre de l'inspection annuelle d'une usine d'IFF en Inde pour le renouvellement de sa licence d'exploitation, le fonctionnaire municipal conduisant l'inspection a identifié plusieurs violations en matière de santé et de sécurité. L'agent local auquel nous faisons appel pour contribuer à faciliter le processus d'inspection et d'octroi de licence indique que l'inspecteur ignorera les violations et approuvera le renouvellement, mais que cela nécessiterait un don considérable au profit de l'école locale. Pouvons-nous effectuer ce don ou le faire effectuer par notre agent pour le compte d'IFF ?

💡 RÉPONSE

Non. IFF a pour politique de n'offrir, directement ou par l'intermédiaire d'un tiers, aucun objet de valeur à un agent d'État ou toute autre personne dans tout pays pour influencer les décisions de cette personne afin d'aider IFF à obtenir ou conserver des affaires ou se procurer un avantage indu. La Politique de Lutte contre le Trafic d'Influence d'IFF exige également que des vérifications des antécédents appropriées soient conduites par le service Juridique avant la nomination de tout représentant tiers pour interagir avec des agents d'État pour le compte d'IFF. Vous devez contacter immédiatement le service Éthique et Conformité ou Juridique pour discuter de la demande.

ACTIVITÉS POLITIQUES

Nous encourageons tous nos employés à s'impliquer au sein de leurs communautés et à être des citoyens politiquement et socialement actifs. Nous n'autorisons toutefois pas l'utilisation du temps de travail des employés ou d'autres ressources ou actifs de la société – y compris les installations, les téléphones, les ordinateurs, les photocopieuses, ou les fournitures de bureau – à ces fins. Nous n'autorisons pas non plus les employés à afficher ou distribuer des documents dans les locaux d'IFF ou à solliciter d'autres employés pendant le travail.

La décision de consacrer votre temps libre ou de faire don d'argent ou d'autres ressources personnelles au profit d'activités politiques ou communautaires vous appartient entièrement, et si vous choisissez de prendre part à ces activités, la société ne prendra aucune mesure à votre rencontre en raison de vos opinions ou dons politiques personnel(le)s. Lorsque vous intervenez dans le processus politique, vous devez respecter les lois et réglementations régissant l'activité et les dons politiques.

L'ensemble des activités politiques pour le compte d'IFF, y compris toutes les activités de lobbying ainsi que les réunions et les communications avec des agents d'État, doivent recevoir l'autorisation préalable du service Éthique et Conformité ou Juridique. Veuillez noter que la Politique relative aux Dons Politiques d'IFF interdit strictement les dons directs ou indirects par la société au profit d'une quelconque campagne politique ou organisation politique, ainsi que le remboursement d'un tel don effectué par un employé.



CADEAUX ET MARQUES D'HOSPITALITÉ

Chez IFF, nous encourageons des relations de travail fructueuses et une bonne entente avec nos clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux, car elles sont essentielles à notre succès. Nous reconnaissons que les divertissements d'affaires, comme des invitations à dîner ou à des événements, peuvent jouer un rôle important dans la consolidation de ces relations. Nous reconnaissons également qu'il existe des pratiques culturelles qui consistent notamment à offrir des cadeaux dans certains pays où nous conduisons nos activités.

Même si nous respectons ces pratiques, nous devons veiller à ce qu'elles ne l'emportent pas sur notre engagement à nous conformer à la loi et à nos politiques. En règle générale, des cadeaux, des marques d'hospitalité et des divertissements ne doivent jamais être offerts ni acceptés dans le but d'obtenir ou de conserver des affaires, ou d'influencer un agent d'État. Nous devons également éviter les situations susceptibles de donner simplement l'impression d'une intention inappropriée.

Offrir ou accepter un cadeau de valeur minime peut être permis, à condition de le faire ouvertement et légalement, conformément aux pratiques acceptables au sein de notre industrie et là où cela a lieu. Les cadeaux peuvent se présenter sous de nombreuses formes, y compris des produits ou services gratuits, des faveurs particulières, des remises, des divertissements, voire un transport gratuit à destination ou en provenance d'une réunion. Offrir ou accepter des cadeaux somptueux, des espèces ou des quasi-espèces comme des cartes-cadeaux n'est toutefois en cas aucun acceptable.

Même s'il n'est pas toujours facile de comprendre la différence entre des divertissements et des cadeaux appropriés et inappropriés, suivez le principe suivant : si cela ne semble pas juste, c'est que ça ne l'est probablement pas. Si la divulgation au public de cet acte risque de mettre IFF ou de vous mettre personnellement dans l'embarras, ce n'est pas acceptable. Si vous avez des doutes au sujet d'un cadeau ou d'un divertissement particulier, ou si le cadeau ou le divertissement implique un agent d'État, vous devez toujours contacter le service Éthique et Conformité ou Juridique avant de prendre toute mesure.

Pour obtenir de plus amples informations sur les cadeaux, les divertissements et les marques d'hospitalité, veuillez consulter la Politique Frais de Déplacements et Frais Professionnels d'IFF.

Que feriez-vous ?

? QUESTION

Nous avons sélectionné un nouveau prestataire de services informatiques et, à la signature d'un contrat avec la société, le chef d'entreprise m'a proposé une bouteille de champagne très rare et très chère. Puis-je l'accepter ?

💡 RÉPONSE

Non. Accepter des cadeaux de valeur modeste de la part de partenaires commerciaux, comme des stylos, calendriers, corbeilles de fruits, ou autres articles similaires, est acceptable. Il n'est pas acceptable pour les employés ou nos partenaires commerciaux d'offrir ou d'accepter des cadeaux somptueux, y compris des vins ou spiritueux onéreux, des bijoux, des appareils électroniques, des espèces ou des cartes-cadeaux.

? QUESTION

L'un de nos fournisseurs m'a invité à assister à un match de football professionnel. Puis-je accepter cette invitation ?

💡 RÉPONSE

Peut-être. Si le fournisseur a proposé un voyage tous frais payés pour assister à la finale de la Coupe du Monde, hébergement compris, l'invitation serait considérée comme un cadeau somptueux et ne peut pas être acceptée. Si le fournisseur vous a invité à assister au match d'un club local avec ses collaborateurs et il n'y a pas de contrats en suspens ni de nouvelles opportunités d'affaires avec le fournisseur, l'invitation peut probablement être acceptée, à condition que vous signaliez le cadeau à votre manager afin que l'on ne se demande pas par la suite si ce cadeau n'était pas une tentative d'influencer discrètement les relations d'IFF avec le fournisseur.



Que feriez-vous ?

? QUESTION

J'aidais une cliente à développer un nouveau produit en utilisant l'une de nos dernières enzymes. À titre de remerciement, elle m'a offert une montre et des confiseries locales à mon départ de son bureau. Puis-je les garder ?

💡 RÉPONSE

Vous pouvez garder les confiseries locales, mais vous devez rendre la montre. Nous voulons être reconnus pour la qualité de notre assistance clients et de notre collaboration et ne voulons pas être influencés par un échange de cadeaux de valeur ou des divertissements excessifs. Accepter une montre de la part d'un partenaire commercial pourrait être perçu comme excessif et inapproprié, mais d'autres cadeaux de faible valeur comme des confiseries ou des articles promotionnels peu coûteux comportant le logo du client peuvent être acceptés.

CONDUIRE NOS ACTIVITÉS AVEC INTÉGRITÉ

NOS PARTENAIRES COMMERCIAUX

Nous nous focalisons sur le paysage commercial dans son ensemble et habilitons nos équipes à prendre des décisions éthiques avec intégrité.

Conduire nos activités avec intégrité et conformément à l'éthique signifie que nous devons prendre en considération les conséquences financières et celles pour notre réputation dans tous nos échanges avec nos partenaires commerciaux. Dans le cadre de cet engagement, IFF collaborera uniquement avec des partenaires commerciaux de bonne réputation qui respectent l'ensemble des lois et réglementations et observent les mêmes principes éthiques en vertu desquels IFF conduit ses activités. Ces principes sont énoncés dans le Code de Conduite des Fournisseurs d'IFF.

Lorsque vous collaborez avec nos partenaires commerciaux, vous devez :

- Éviter toute pratique déloyale ou trompeuse ;
- Traiter tous les partenaires commerciaux avec honnêteté, équité et objectivité ;
- Être franc et honnête concernant nos produits et services ;
- Suivre des procédures d'approvisionnement et d'achat appropriées le cas échéant ; et
- Sélectionner des partenaires commerciaux en fonction de leurs mérites et jamais en raison d'un conflit d'intérêts.

Outre ce qui précède, vous devez vous assurer que nos partenaires commerciaux font l'objet de vérifications appropriées des antécédents afin de protéger IFF contre toute corruption et autres risques découlant de relations avec des partenaires commerciaux de mauvaise réputation. Pour obtenir de plus amples informations, veuillez consulter la Procédure de Vérification des Antécédents d'IFF.

Blanchiment de capitaux et activités apparentées

IFF interdit toute forme de blanchiment de capitaux, de financement du terrorisme, ou tout autre financement à des fins illégales ou illicites. Un « blanchiment de capitaux » a lieu lorsqu'une personne physique ou une entreprise tente de dissimuler des fonds provenant d'activités criminelles en donnant une apparence légitime à ces fonds. En règle générale, ces fonds sont canalisés à travers un(e) ou plusieurs sociétés écrans et comptes bancaires offshore afin de dissimuler les véritables origine et destination de ces fonds.

Si vous soupçonnez qu'un partenaire commercial se livre à des activités illégales ou suspectes, contactez immédiatement le service Juridique.

LOIS RELATIVES AU CONTRÔLE DU COMMERCE

En tant que société mondiale, IFF propose son expertise, sa créativité et ses produits dans le monde entier et au-delà de nombreuses frontières. Conduire des activités à l'échelle mondiale signifie qu'IFF est soumise aux lois relatives au contrôle du commerce dans divers pays où elle conduit des activités, et IFF s'est engagée à se conformer pleinement à ces lois, y compris :

- Les contrôles des exportations, restrictions commerciales, embargos commerciaux et sanctions économiques, qui limitent les activités commerciales avec certains pays, certaines personnes physiques ou entités ou interdisent à IFF de conduire ces dernières ;
- Les lois contre le boycottage qui interdisent les entreprises de participer ou coopérer à un boycott international qui n'est pas approuvé ou autorisé par le gouvernement américain ; et
- D'autres lois relatives aux importations ou aux exportations qui exigent qu'IFF et ses partenaires commerciaux s'acquittent de droits et/ou obtiennent des licences, permis ou autre documentation spécifique(s) avant de transférer des produits et des données techniques au-delà des frontières.

Si vous êtes responsable chez IFF de la prise de décisions au sujet des pays dans lesquels/des personnes auxquelles nous achetons ou vendons des produits, ou si vous prenez autrement part à des transactions commerciales transfrontalières, vous devez vous familiariser avec la Politique relative aux Contrôles du Commerce Extérieur d'IFF et les Procédures de Ventes Autorisées d'IFF.

Les lois relatives au contrôle du commerce et les lois contre le boycottage sont extrêmement complexes. Si vous avez des questions ou préoccupations quant à toute activité interdite potentielle que vous pourriez mener, ou si vous recevez une demande apparentée à un boycott, vous devez contacter le service Global Affaires Réglementaires ou Juridique.

Que feriez-vous ?

? QUESTION

Isabel collabore avec le représentant d'un distributeur qui s'occupe du Moyen-Orient depuis plusieurs années. Ce représentant a récemment déclaré qu'il avait identifié une opération potentiellement lucrative avec un client dans cette région. Le représentant a toutefois donné des réponses très évasives lorsqu'Isabel a posé des questions au sujet du client. Il a plutôt répondu à Isabel de « ne pas s'inquiéter » de la destination des produits et d'expédier simplement toutes les marchandises à son bureau d'Istanbul. Il a ensuite viré à IFF l'intégralité du paiement depuis un compte bancaire au nom d'un autre tiers. Isabel doit-elle expédier les marchandises ?

💡 RÉPONSE

Non. Elle ne doit pas expédier les marchandises et doit plutôt contacter les services Juridique et Global Affaires Réglementaires pour l'aider à déterminer si les marchandises doivent être expédiées et si les fonds doivent être retournés. Ce type de comportement peut indiquer que le distributeur tente de vendre des marchandises à un pays ou une entité avec lequel ou laquelle IFF n'a pas le droit de traiter et une diligence raisonnable appropriée doit être exécutée avant de conclure la transaction.

TRAITER AVEC DES CONCURRENTS

IFF s'est engagée à être une entreprise florissante en menant une concurrence loyale et légale et interdit strictement toute activité qui enfreint les lois antitrust ou qui limite illégalement la concurrence.

Vous ne devez ni discuter ni convenir avec nos concurrents ou d'autres personnes de ce qui suit :

- Fixer ou contrôler les prix ou autres conditions de vente, y compris rabais, remises, indemnités pour prise de livraison, ou autres conditions de vente ;
- Aligner le contenu de soumissions d'offres ;
- Boycoter des fournisseurs ou limiter la production ; ou
- Vous répartir des marchés, territoires de vente, gammes de produits ou clients.

Même des discussions informelles avec nos concurrents au sujet de ces types d'activités sont interdites et contraires à la loi. Si vous avez des questions au sujet des communications ou échanges avec des concurrents, vous devez demander conseil au service Juridique.

Pour obtenir de plus amples informations, veuillez consulter la Politique Antitrust d'IFF.

Informations sur les concurrents

IFF n'autorise et ne tolérera aucune activité illégale ou contraire à l'éthique pour obtenir ou divulguer des informations sur des concurrents – quelle que soit l'utilité de ces informations.

Les informations concurrentielles doivent plutôt être obtenues de manière légale et éthique comme, par exemple, en examinant les dépôts auprès des organismes de réglementation, les discours publics de dirigeants, les articles de presse, et autres informations accessibles au public.

Que feriez-vous ?

? QUESTION

Mon service envisage d'embaucher un employé de l'un de nos concurrents. Y a-t-il des règles particulières à suivre ?

💡 RÉPONSE

Oui. Vous devez consulter le service Ressources Humaines avant d'embaucher une personne en provenance d'un concurrent. Même s'il peut être acceptable d'embaucher cet employé, cette personne peut être soumise à une obligation légale de ne pas travailler avec IFF ou de ne pas révéler d'informations confidentielles ni de secret des affaires. Le service Ressources Humaines devra examiner les circonstances spécifiques avant de soumettre toute offre à cette personne.

? QUESTION

Lors de la réunion d'une association professionnelle la semaine dernière, l'un de nos concurrents a commencé à me parler de manière informelle pour me dire de « me tenir à l'écart » de l'un de ses clients. Elle a indiqué que cette conversation était « officieuse ».

Était-ce approprié ?

💡 RÉPONSE

Absolument pas. Alors que les réunions d'associations professionnelles ont un but utile et légitime pour IFF et nos concurrents, elles doivent être appréhendées avec beaucoup de précaution. Les discussions avec nos concurrents, même celles pouvant être « officieuses » dans des domaines comme les prix, les conditions de vente, les territoires ou les clients, doivent être évitées. Si un concurrent essaye d'aborder l'un de ces sujets, vous devez demander à cette personne de s'arrêter immédiatement et, si nécessaire, vous devez quitter la réunion et signaler le problème au service Juridique.

? QUESTION

Lors d'une visite chez un client important, on m'a remis l'échantillon d'une technologie de parfum en capsule qu'un concurrent a développée mais n'a pas encore commercialisée. Le client a demandé si je pouvais reproduire cet échantillon. Puis-je le faire ?

💡 RÉPONSE

Non. Si l'échantillon n'est pas disponible dans le commerce, nous ne pouvons pas l'accepter. IFF respectera toujours la propriété intellectuelle en cours de validité de nos clients, de nos concurrents et de tout tiers. Si vous ne savez pas avec certitude si un échantillon peut être obtenu ou analysé, contactez le service Juridique pour obtenir des conseils.

? QUESTION

Est-il parfois acceptable pour moi de discuter des prix de nos produits avec nos concurrents ?

💡 RÉPONSE

Peut-être. Parce que nous fournissons des produits à certains de nos concurrents, vous pouvez discuter des prix en relation avec ces ventes. Vous ne pouvez toutefois pas discuter des prix avec notre concurrent si IFF et le concurrent sont en concurrence pour le même contrat avec un autre client, car vous pourriez personnellement être passible, de même qu'IFF, de lourdes sanctions pénales ou civiles.

C'est simple : fixer des prix ou convenir de fixer des prix est illégal.

DÉLITS D'INITIÉS

Acheter ou vendre des valeurs mobilières d'IFF (y compris actions, unités d'actions assujetties à des restrictions, options d'achat d'actions, ou droits à la plus-value réglés en actions) lorsque vous avez connaissance d'informations substantielles non rendues publiques au sujet d'IFF est non seulement contraire à l'éthique, mais également illégal et peut entraîner de lourdes sanctions civiles et pénales pour vous et IFF. Cette règle s'applique à tous les employés et concerne l'ensemble des informations substantielles non rendues publiques ou « privilégiées » au sujet des activités d'IFF.

Négocier des valeurs mobilières d'IFF ou celles de toute autre société (y compris ses clients et fournisseurs) en étant en possession d'informations privilégiées substantielles au sujet de l'une ou l'autre des entités est strictement interdit, tout comme révéler à d'autres personnes, y compris des membres de la famille et des amis, des informations substantielles non rendues publiques concernant IFF ou toute autre société (même si vous ne négociez pas vous-même). Les personnes physiques, y compris les membres de la famille, qui négocient des valeurs mobilières en agissant après avoir obtenu un renseignement ou en étant en possession d'informations privilégiées substantielles, peuvent enfreindre la loi et être passibles de sanctions civiles et pénales.

Que sont des informations substantielles non rendues publiques ?

Les « informations substantielles non rendues publiques » sont des informations qui ne sont pas accessibles au public et qu'une personne sensée jugerait importantes pour décider d'acheter, de vendre ou de conserver ou non des valeurs mobilières d'une société. Ceci comprend les informations au sujet d'IFF, ainsi que les informations au sujet d'autres sociétés telles que nos partenaires commerciaux et concurrents. Parmi les exemples d'informations privilégiées substantielles figurent :

- Prévisions, estimations ou résultats de bénéfices non publié(e)s ;
- Acquisitions, cessions ou restructurations ;
- Changements au sein de la direction ;
- Lancements de produits ou innovations de produits à venir ;
- Gain ou perte de clients ou contrats importants ; et
- Contentieux ou action réglementaire en cours ou à venir.

Pour obtenir de plus amples informations, veuillez consulter la Politique Délits d'Initiés d'IFF.

Fenêtres de négociation

Selon vos fonctions au sein d'IFF, ou selon que vous ayez accès ou non à des informations confidentielles d'IFF, vous pouvez être soumis à des exigences d'autorisation préalable ou à des périodes pendant lesquelles il vous est interdit de négocier des valeurs mobilières d'IFF. Si vous ne savez pas avec certitude si une transaction est autorisée, consultez la Politique Fenêtres de Négociation d'IFF et contactez le service Juridique.

Que feriez-vous ?

? QUESTION

Je ne travaille pas dans le service financier et je suis employé subalterne avec un accès limité aux informations de gestion. Puis-je ignorer la Politique relative aux Délits d'Initiés ?

💡 RÉPONSE

Non. Les informations substantielles non rendues publiques peuvent se présenter sous de nombreuses formes, et il est possible que vous soyez en possession de renseignements non rendus publics – même au travers de conversations informelles avec des collaborateurs – qui pourraient être considérés comme précieux pour un investisseur qui doit décider d'acheter ou de vendre ou non des valeurs mobilières d'IFF.

? QUESTION

Est-il inapproprié de partager des informations privilégiées avec d'autres personnes même si je ne les utilise pas pour en tirer un avantage personnel ?

💡 RÉPONSE

Oui. Vous pouvez en fait être considéré encore plus en défaut parce que vous êtes la personne au départ de la « chaîne » d'actes répréhensibles graves. Communiquer des informations substantielles non rendues publiques à toute autre personne, même si vous n'en tirez aucun avantage, peut vous rendre personnellement responsable d'un point de vue civil et pénal.

CONFORMITÉ DES PRODUITS ET AFFAIRES RÉGLEMENTAIRES

IFF conduit ses activités en se conformant pleinement à l'ensemble des lois, règles et réglementations applicables, quel que soit le pays où nous menons des activités. Ceci comprend l'ensemble des lois relatives au contrôle des denrées alimentaires, des cosmétiques, des médicaments et des produits chimiques, dont bon nombre peuvent être complexes. Ces lois régissent :

- L'étiquetage des produits d'IFF ou les biens de consommation incorporant nos produits ;
- Les revendications que nous faisons au sujet de nos produits ; et
- Le mode de fabrication et d'expédition de nos produits.

La réputation et le succès à l'échelle mondiale d'IFF dépendent de la compréhension et du respect par chacun d'entre nous des règles qui régissent notre entreprise. Si vous avez des questions au sujet de ces règles, vous devez demander immédiatement conseil à votre responsable ou au service Global Affaires Réglementaires ou Juridique.



Que feriez-vous ?

? QUESTION

Je souhaite présenter à un client un parfum qui contient un ingrédient qui n'a pas encore été autorisé en interne pour une utilisation en tant que parfum. Cet ingrédient a déjà été autorisé pour une utilisation en tant qu'arôme. Puis-je présenter ce parfum ?

💡 RÉPONSE

Non. L'ingrédient ne peut pas être utilisé tant que le processus d'autorisation interne n'est pas achevé pour « l'utilisation finale » du produit. Les réglementations qui s'appliquent aux parfums ne s'appliquent pas nécessairement aux arômes, et vice versa.

La marche à suivre : attendre.

? QUESTION

Un fournisseur m'a indiqué que son produit contenait un contaminant à l'état de trace, mais que les taux étaient extrêmement faibles et ne suscitaient aucune préoccupation en matière de sécurité. Le fournisseur m'a également indiqué qu'il prenait des mesures pour éliminer ce contaminant. Dois-je le dire à mon responsable ?

💡 RÉPONSE

Oui, immédiatement. Le moindre soupçon de problème environnemental, de sécurité ou de qualité concernant l'un de nos produits ou ingrédients doit être signalé sur-le-champ. Vous devez contacter sans attendre un membre du service Global Affaires Réglementaires ou Juridique.

PROTÉGER LA PROPRIÉTÉ ET LES ACTIFS D'IFF

ÉVITER LES FRAUDES, VOLS, GASPILLAGES OU USAGES ABUSIFS

Nous agissons en tant que propriétaire responsable en ce qui concerne la protection de la propriété, des actifs et du savoir-faire d'IFF, car ces derniers nous permettent de créer et de proposer les meilleurs produits et services possible à nos clients.

La propriété et les actifs d'IFF sont destinés à être utilisés strictement à des fins professionnelles. Le vol ou l'usage abusif de la propriété et des actifs d'IFF, ainsi que l'utilisation de la propriété ou des actifs de la société à des fins personnelles, contraires à l'éthique et illégales, ou pour en tirer un avantage personnel, sont strictement interdits. Nous avons tous pour responsabilité de prévenir le vol, le gaspillage ou l'usage abusif de la propriété et des actifs d'IFF.

Dans le cadre de cette responsabilité, vous devez :

- Respecter la Politique Approvisionnement Monde d'IFF lors de l'approvisionnement en matières premières et services ;
- Éviter tout gaspillage ou usage abusif de fonds de la société destinés à des déplacements d'affaires ou des divertissements conformément à la Politique Frais de Déplacements et Frais Professionnels d'IFF ;
- Vous assurer que l'ensemble des transactions sont dûment autorisées et dans les limites d'autorisation énoncées dans la Politique Limites d'Autorisations Monde d'IFF ; et
- Retourner l'ensemble de la propriété et des actifs d'IFF – physiques ou incorporels – à la fin de votre emploi chez IFF.

PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET SECRETS INDUSTRIELS

L'ensemble de la propriété intellectuelle inventée, créée ou développée par IFF ou par vous pendant votre emploi chez IFF est la propriété de la société et est souvent confidentielle. À l'instar de tous les autres actifs d'IFF, la propriété intellectuelle d'IFF peut être utilisée uniquement en relation avec les activités d'IFF et au profit d'IFF.

Ceci comprend tout(e) invention, formule, procédé, produit, liste de clients, programme, brevet, marque de commerce, droit d'auteur, secret industriel, expertise, nom de domaine, idée, découverte, et amélioration conçu(e) ou développé(e) par vous ou par tout employé d'IFF pendant que vous travaillez ou qu'il travaille avec ou pour IFF. Vous ne devez ni utiliser ni partager la propriété intellectuelle d'IFF sans que des protections et une documentation légales appropriées ne soient en place.

Veuillez contacter le service Juridique si vous avez des questions concernant la propriété intellectuelle.



Protéger nos actifs

























Protéger la confidentialité et l'intégrité de nos découvertes, formules uniques, procédés de fabrication et données scientifiques permet à IFF de rester à la pointe de notre industrie. Pour préserver l'avantage concurrentiel d'IFF et sa capacité à fournir en continu des produits et services de qualité supérieure à nos clients, il est essentiel de nous efforcer tous ensemble à protéger ces actifs uniques et confidentiels, ainsi que nos autres informations confidentielles et exclusives, comme les informations relatives aux ventes, aux activités et aux prix.

Vous avez l'obligation de protéger les informations confidentielles et exclusives d'IFF ainsi que celles de nos employés, clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux, et de prendre des mesures pour empêcher tout(e) accès ou utilisation non autorisé(e) à/de ces dernières.

Tout comme nous ne pouvons pas mettre en péril notre avantage concurrentiel en divulguant les informations confidentielles et exclusives d'IFF et de nos partenaires commerciaux, nous ne pouvons pas mettre en péril nos normes rigoureuses d'éthique, d'honnêteté et d'intégrité en acceptant ou en utilisant les informations confidentielles et exclusives de tiers, y compris nos clients et concurrents.

Que sont des informations confidentielles et exclusives ?

Toute information au sujet d'IFF, de nos employés, clients, partenaires commerciaux ou de toute autre personne qui n'est pas accessible au public. Ceci comprend :

-  Les changements proposés au sein des instances dirigeantes
-  Les plans d'acquisition ou de fusion
-  Les données sur la connaissance des consommateurs
-  Les actifs des marques IFF, y compris logos, dessins et modèles, et campagnes numériques
-  Les données sur les employés
-  Les secrets industriels qui englobent nos formules et compositions
-  Les spécifications des produits
-  Les données scientifiques et techniques
-  Les plans d'affaires et les perspectives
-  Les noms des clients ou les produits qu'ils achètent
-  Les lancements de produits
-  Les procédés, schémas, et dessins ou modèles
-  Les informations financières et d'exploitation
-  Les vulnérabilités au sein de notre réseau et de nos systèmes
-  Les mots de passe
-  Les adresses IP du réseau
-  Les informations concernant la recherche et le développement
-  Les programmes, plans ou stratégies de marketing ou de vente
-  Les spécifications, méthodes, techniques et procédés de fabrication
-  Les plans ou dessins et modèles de développement
-  Les manuels d'utilisation et de formation
-  L'identité, la qualité ou la source des matières premières
-  Les stratégies d'établissement des prix
-  Toute autre information qui n'est généralement pas accessible au public



Si vous ne savez pas avec certitude si un élément d'information particulier est confidentiel, vous devez vous poser les questions suivantes :

- Ces informations sont-elles inconnues du public ?
- Une divulgation de ces informations pourrait-elle porter préjudice ou faire du tort à IFF ou à tout employé ou partenaire commercial d'IFF ?
- Votre travail ou celui d'autres personnes pourrait-il être compromis si ces informations étaient partagées ?
- La divulgation ou l'utilisation de ces informations enfreindrait-elle toute loi ou réglementation ?

Si votre réponse à l'une des questions ci-dessus est « oui », vous devez alors considérer que ces informations sont confidentielles et les traiter en conséquence. De plus, certaines informations confidentielles et exclusives peuvent être considérées comme un secret industriel d'IFF. En général, les informations concernant nos pratiques et procédés peuvent être qualifiées de secret industriel si :

- Elles ne sont connues que d'un groupe limité de personnes ;
- Elles ont une valeur commerciale parce qu'elles constituent un secret ; et
- IFF prend des mesures raisonnables pour protéger ces informations contre toute divulgation.

Pour aider IFF à préserver son avantage concurrentiel, vous devez prendre des mesures pour protéger efficacement les secrets industriels et les informations confidentielles en vous conformant à la Politique relative aux Informations Confidentielles et aux Secrets Industriels d'IFF. Cette obligation s'applique à tous moments au cours de votre emploi, y compris en dehors du lieu et des heures de travail, et se poursuit au-delà de votre emploi chez d'IFF.

PRÉSERVER LA CONFIDENTIALITÉ LORS DES COMMUNICATIONS

Vous devez toujours faire preuve de prudence et de vigilance lors du partage d'informations confidentielles ou exclusives, que ce soit par écrit – y compris courriels, messages instantanés et comptes de médias sociaux personnels et professionnels – ou lors de conversations en personne ou virtuelles. Soyez conscients de ce qui vous entoure lorsque vous avez une discussion avec votre téléphone portable ou dans un lieu public (comme un ascenseur, un restaurant, ou dans les transports en commun) ou lors d'un rassemblement social. N'oubliez pas que votre obligation de protéger les informations confidentielles et exclusives s'applique aux conversations avec des amis, des collègues d'autres sociétés, et même avec des membres de votre propre famille. Cette obligation se poursuit également au-delà de votre emploi au sein d'IFF.

La divulgation d'informations confidentielles doit être strictement limitée aux employés (ou conseillers) d'IFF qui sont autorisés à connaître et ont besoin de connaître ces informations afin d'exécuter leurs fonctions pour la société. De même, le partage d'informations confidentielles en dehors d'IFF doit avoir lieu uniquement lorsque cela est nécessaire à des fins professionnelles et après avoir pris des mesures, comme la signature d'un accord de confidentialité, afin d'empêcher une diffusion ultérieure ou un usage abusif de ces informations.

Si vous vous demandez si des informations sont confidentielles ou exclusives ou si elles peuvent être divulguées, veuillez consulter le service Juridique.



Que feriez-vous ?

? QUESTION

Une chimiste au sein de notre groupe R&D vient de démissionner et envisage de rejoindre une société pharmaceutique. Elle m'a dit qu'elle envisageait de copier ses fichiers concernant plusieurs procédés et molécules uniques qu'elle avait créés pendant qu'elle travaillait chez IFF parce qu'elle prétend qu'il est peu probable qu'IFF les utilise un jour. Peut-elle emporter ces informations ?

💡 RÉPONSE

Non. Tout ce qu'un employé crée en sa qualité d'employé d'IFF, procédés et inventions compris, appartient à IFF. Les créations doivent être utilisées exclusivement en relation avec les activités d'IFF et ne peuvent en aucun cas être emportées ou utilisées par un employé après son départ.

? QUESTION

Je suis chargé de clientèle pour l'un des plus gros clients Goût d'IFF. Ce client m'a récemment demandé si je pouvais lui communiquer la formule d'un produit qu'il a acheté. Puis-je fournir ces informations ?

💡 RÉPONSE

Peut-être, sous réserve des autorisations et des conditions appropriées. Les formules et les ingrédients peuvent être divulgués uniquement avec l'autorisation préalable d'un membre du service Global Affaires Réglementaires ou Juridique conformément à des spécifications de divulgation et des procédures de confidentialité strictes. Vous devez contacter un membre du service Global Affaires Réglementaires si le client demande une divulgation à des fins réglementaires. Dans tous les autres cas, veuillez contacter le service Juridique.

? QUESTION

Un prestataire important d'IFF a demandé d'utiliser notre logo et des photos de son travail dans nos bureaux sur ses comptes de médias sociaux et son site Internet. Est-ce permis ?

💡 RÉPONSE

Non. Le logo et les actifs des marques d'IFF sont considérés comme appartenant et étant exclusifs à IFF. De même, des photos de nos bureaux peuvent dévoiler par inadvertance des informations confidentielles ou exclusives à des tiers. À ce titre, vous ne pouvez pas permettre au prestataire d'utiliser le logo d'IFF ou des photos de son travail sur son site Internet sans avoir obtenu l'autorisation par écrit du service Communications d'Entreprise.

? QUESTION

Je travaille au sein du service R&D, et nous avons récemment créé une nouvelle molécule. Seuls les employés d'IFF ayant travaillé sur cette molécule sont au courant. J'ai ce soir un dîner avec l'un de nos clients de longue date, et je sais que je peux lui faire confiance. Puis-je sonder son intérêt pour cette nouvelle molécule afin de pouvoir soumettre un retour d'information à notre équipe de vente ?

💡 RÉPONSE

Non. Vous devez d'abord consulter le service Juridique pour vous assurer que des protections appropriées de la propriété intellectuelle sont en place avant de partager ces informations avec toute personne extérieure à IFF. Vous ne pouvez en fait même pas discuter de cette molécule avec qui que ce soit au sein d'IFF à moins que le partage de ces informations ne soit nécessaire à l'exécution de vos fonctions ou des fonctions de l'autre personne.

EXACTITUDE DES REGISTRES

Des livres et registres complets et exacts sont exigés par la loi et essentiels pour gérer les activités d'IFF et préserver l'exactitude et l'intégrité de la présentation et la communication de nos informations financières – tous ces éléments ayant au final un impact sur la crédibilité et la réputation d'IFF.

« Livres et registres » ne désigne pas simplement les comptes financiers, mais également l'ensemble des registres préparés, générés ou administrés dans le cadre des activités d'IFF, y compris les factures, les bons de commande, les contrats, les feuilles de présence, les documents de paie, les notes de déplacements et de frais, les résultats de tests, les relevés d'instruments, les rapports de vulnérabilité technologique, les rapports de sécurité et environnementaux, et les dépôts auprès des organismes de réglementation.

Compte tenu de la longueur de cette liste de registres, il incombe à chacun d'entre nous, et pas simplement au personnel comptable et financier d'IFF, de s'assurer qu'ils sont exacts et complets. Lorsque vous contribuez à la création de registres commerciaux, par exemple en soumettant une note de frais, une feuille de présence ou un bon de commande, vous êtes responsable de la véracité et de l'exactitude des informations que vous soumettez.

Toute tentative de dissimulation ou de déclaration inexacte d'informations dans les livres ou registres d'IFF constitue une infraction grave. Ceci comprend :

- Retarder l'inscription de la date d'une commande ou d'un paiement ;
- Présenter des informations inexactes ou trompeuses au sujet d'une transaction ; et
- Falsifier des rapports d'inspection, des données de tests, ou autres documents de la société.

La règle est claire : tous les registres et rapports doivent être complets, exacts, opportuns, non trompeurs et doivent présenter une image fidèle. Pas d'exceptions.

Conservation des documents

Tous les dossiers commerciaux doivent également être conservés et éliminés conformément à la Politique relative à la Conservation des Dossiers d'IFF.

Les périodes de conservation d'IFF concernant les dossiers commerciaux ne s'appliquent pas si vous avez reçu comme instructions de conserver certains documents ou dossiers qui se rapportent à une action en justice, une enquête, une vérification ou une procédure administrative effective, imminente ou raisonnablement prévisible. Votre respect de cette obligation est essentiel car la destruction ou la modification, même par inadvertance, d'un document qui se rapporte à ou est soumis à une obligation de conservation risque d'exposer IFF et de vous exposer à une responsabilité civile et pénale.

Si vous avez des doutes au sujet d'un document ou d'une période de conservation particulier/particulière, conservez le document et consultez la Politique relative à la Conservation des Dossiers et le service Juridique pour obtenir de plus amples conseils.

Que feriez-vous ?

QUESTION

J'ai entendu quelqu'un au sein du service financier demander à un fournisseur de « retarder » les factures pendant quelques semaines pour les fournitures que nous avons déjà reçues afin que nos chiffres de clôture d'exercice aient meilleure allure. Cela ne me semble pas vraiment approprié. Que dois-je faire ?

RÉPONSE

Votre intuition est juste. Retarder des factures pour manipuler les chiffres est inacceptable et constitue une violation de la politique d'IFF. Dissimuler ou déguiser des éléments de passif ou garder des postes hors bilan alors qu'ils devraient y figurer est contraire à l'éthique, illégal et ne sera pas toléré. Si vous êtes témoin d'un tel comportement, vous devez le signaler immédiatement au service Éthique et Conformité ou Juridique.

COMMUNICATIONS ET CONFIDENTIALITÉ

COMMUNICATIONS EXTERNES

En tant que société cotée en bourse, il est primordial que nous parlions d'une seule voix afin que tous les messages externes soient véridiques, exacts et cohérents. Pour nous assurer que cela soit le cas, seuls notre Président, notre Directeur Financier et notre équipe « Relations avec les Investisseurs » peuvent parler au nom d'IFF.

Sauf autorisation expresse, vous ne pouvez pas faire de déclarations publiques ni répondre à des demandes de renseignements concernant IFF, les affaires ou activités d'IFF, ou tout employé d'IFF. Cette restriction s'applique à ce qui suit :

- Médias traditionnels sur l'ensemble des canaux ;
- Allocutions ;
- Comptes personnels et professionnels sur les médias sociaux ;
- Livres, articles, ou autres données publiées ;
- Blogs et autres plates-formes de contenu en ligne ; et
- Toute demande de renseignements « officielle » ou « officieuse », y compris de la part d'investisseurs et d'analystes.

Si vous recevez une demande de renseignements, adressez-la à un membre de l'équipe Communications d'Entreprise. Pour obtenir de plus amples conseils, veuillez consulter la Politique Communications Externes d'IFF et la Politique Médias Sociaux d'IFF.

Que feriez-vous ?

? QUESTION

Je souhaite créer un compte privé sur les médias sociaux afin de partager et de collaborer avec les collègues de travail et les clients. J'aimerais également l'utiliser pour prendre part à des discussions en ligne avec d'autres membres de l'industrie. Est-ce permis ?

💡 RÉPONSE

Non. En prenant part à cette activité, vous risquez d'enfreindre diverses politiques d'IFF, comme la Politique Communications Externes et la Politique Médias Sociaux. Vous risquez également d'enfreindre des politiques et des lois antitrust si vous prenez part à des conversations avec des concurrents au sujet des activités commerciales d'IFF. Vous ne devez jamais publier des informations en ligne au sujet d'IFF sauf autorisation expresse.

SYSTÈMES INFORMATIQUES ET DE COMMUNICATIONS

Les systèmes d'IFF, y compris les systèmes de communication et d'information électroniques, tels que les ordinateurs, les appareils mobiles, les serveurs, les téléphones, l'accès à la messagerie électronique et à Internet en général, ainsi que l'ensemble des informations et communications envoyées, reçues ou stockées au moyen de ces systèmes, sont mis à la disposition des employés à des fins professionnelles. Une utilisation personnelle épisodique et occasionnelle des systèmes d'IFF est autorisée, mais cette utilisation ne doit pas perturber les activités d'IFF, nuire à IFF, ni affecter les performances d'un employé.

Chacun d'entre nous est tenu d'utiliser ces ressources de manière appropriée. Une utilisation inappropriée comprend :

- Les communications dont le contenu est de nature abusive, menaçante, diffamatoire, blasphématoire, raciste, pornographique ou choquante ;
- La copie ou la transmission non autorisée d'informations à caractère personnel, sensibles ou confidentielles, secrets industriels compris ;
- L'accès à/la consultation de réseaux, serveurs, unités de disque, dossiers ou fichiers auxquels l'accès n'a pas été autorisé ;
- La sollicitation d'employés à toute fin non autorisée, y compris des activités de financement de partis politiques ou religieuses ;
- Les activités professionnelles à titre personnel ; et
- Toute activité qui est illégale, contraire à l'éthique ou enfreint autrement le présent Code ou toute politique d'IFF.

Vous êtes tenus de protéger les systèmes d'IFF contre tout accès accidentel ou non autorisé, de préserver la confidentialité des mots de passe pour tous les systèmes d'IFF et de vous conformer aux politiques d'IFF concernant la sécurité des systèmes et des informations d'IFF.

Les informations présentes sur ces systèmes sont la propriété d'IFF et, pour garantir la sécurité des informations commerciales d'IFF, vous devez utiliser les systèmes d'IFF uniquement pour envoyer, recevoir ou stocker ces informations. Cela veut dire que les systèmes qui ne sont pas la propriété d'IFF, y compris les comptes de messagerie électronique personnels ou tiers, les comptes de partage de fichiers tiers, les appareils électroniques et les clés USB, ne doivent pas être utilisés pour conduire des activités d'IFF sauf autorisation d'IFF par écrit.

Pour protéger les actifs et la réputation d'IFF et pour protéger les utilisateurs, IFF se réserve le droit, conformément à la loi applicable, de surveiller, d'accéder, d'examiner, de supprimer et d'enregistrer les informations et communications (y compris les courriels personnels) reçues, consultées ou enregistrées sur les systèmes d'IFF, ainsi que votre utilisation des systèmes d'IFF et votre activité (y compris la navigation sur Internet) sur ces derniers. En conséquence, vous ne devez vous attendre à aucune garantie de respect de la vie privée eu égard à toute dite information, communication ou activité.

Si vous estimez que des données d'IFF ont fait l'objet d'une mauvaise manipulation ou d'une divulgation par inadvertance ou intentionnelle, veuillez contacter l'équipe Sécurité de l'Information d'IFF.

Que feriez-vous ?

? QUESTION

Je dois travailler sur une présentation importante au cours du week-end, mais je sors dîner directement après le bureau et je n'ai pas trop envie de transporter mon ordinateur portable dans toute la ville. Puis-je envoyer la dernière version sur mon compte de messagerie électronique personnel ou l'enregistrer sur une clé USB pour pouvoir travailler dessus au cours du week-end ?

💡 RÉPONSE

Non. Les équipements et systèmes d'IFF sont dotés d'une sécurité appropriée pour éviter toute violation. Les données d'IFF doivent par conséquent rester sur les systèmes d'IFF. Les politiques d'IFF interdisent strictement aux employés d'envoyer toute information commerciale d'IFF sur un système n'appartenant pas à IFF. Cela veut dire que les employés ne doivent pas envoyer d'informations d'IFF sur leurs comptes de messagerie électronique personnels. IFF propose toutefois un certain nombre d'options conformes pour accéder en toute sécurité aux fichiers commerciaux à distance. Veuillez contacter l'équipe Informatique ou Sécurité de l'Information d'IFF pour obtenir de plus amples informations.

CONFIDENTIALITÉ ET DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

Les données à caractère personnel sont des informations qui peuvent identifier une personne physique, y compris les employés, sous-traitants, partenaires commerciaux, clients et toute autre personne avec laquelle IFF conduit des affaires. IFF doit collecter des informations à caractère personnel pour, entre autres raisons, administrer les avantages sociaux, gérer nos relations avec les clients et partenaires commerciaux, et nous conformer aux exigences légales. IFF respecte la confidentialité des données à caractère personnel, que ce soit sous format papier ou électronique, et exige que ces informations soient manipulées de manière responsable et conformément aux lois applicables relatives à la confidentialité.

Si vous avez accès à des données à caractère personnel dans le cadre de vos fonctions, il est important que vous collectiez, utilisiez, partagiez ou accédiez à ces données uniquement dans la mesure nécessaire et pertinente pour vous acquitter des responsabilités professionnelles qui vous ont été confiées et conformément aux politiques d'IFF, ainsi qu'aux lois et réglementations locales. Vous ne devez divulguer des informations à caractère personnel à aucune personne n'ayant pas un besoin légitime de connaître ces informations, au sein ou en dehors d'IFF, que ce soit pendant ou après votre emploi. Si vous savez ou soupçonnez que des informations à caractère personnel ont été utilisées abusivement, perdues, volées ou ont fait l'objet d'un accès inapproprié, veuillez le signaler immédiatement au service Juridique.

Le champ d'application et la complexité des lois relatives à la confidentialité varient en fonction du lieu où vous conduisez des affaires. IFF surveille l'évolution des lois relatives à la confidentialité à travers le monde et peut mettre à jour les politiques et pratiques d'IFF en conséquence. Si vous avez des questions au sujet des lois relatives à la confidentialité qui s'appliquent à vos fonctions ou concernant vos responsabilités, contactez le service Juridique.

UN MESSAGE DE L'ÉQUIPE GLOBALE ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ

Les valeurs, les attentes et les conseils pratiques figurant dans le présent Code constituent les principes selon lesquels les employés d'IFF sont tenus de se conduire. Les dispositions prévues par ce Code ne sont toutefois qu'un début, et il incombe à chacun d'entre vous d'incarner ce Code.

Pour vous aider à cet égard, vous trouverez de nombreuses autres ressources pratiques dans la rubrique Conformité d'IFF Connect, y compris des politiques et procédures supplémentaires que vous devez consulter, comprendre et observer.

Je sais qu'il ne sera pas toujours facile de savoir quoi faire dans toutes les situations que vous rencontrerez, mais l'équipe Globale Éthique et Conformité d'IFF se tient à votre entière disposition pour répondre à toute question que vous pourriez avoir. N'hésitez également pas à contacter les membres de vos services Ressources Humaines et Juridique locaux et régionaux pour obtenir toute assistance et tout conseil.

Enfin, vous pouvez toujours poser des questions ou signaler des violations suspectées du Code via la [Ligne d'assistance SpeakUp d'IFF](#).

Le succès d'IFF dépend de l'engagement des employés à agir de manière éthique, à demander des conseils, et à lancer une alerte en cas de comportement inapproprié. Ensemble, nous instaurerons un lieu de travail positif qui encense les spécificités d'IFF et de son personnel.

Brynn Samson
Directeur Éthique et Conformité

Pour toute question d'ordre général ou pour signaler une violation éventuelle de notre Code de Conduite, contactez [**compliance@iff.com**](mailto:compliance@iff.com) ou rendez-vous sur [**iff.com/speakup**](http://iff.com/speakup).

©2021 International Flavors & Fragrances, Inc. (Rev. 02/2022)

Tous droits réservés.

IFF est une marque déposée.

521 West 57th Street
New York, NY 10019
États-Unis