



CODE DE CONDUITE ET D'ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE DE NEW BALANCE

La mission que s'est fixée New Balance est simple : « Indépendante depuis 1906, la Société donne aux gens les moyens de créer un changement positif dans les communautés du monde entier, et ce grâce au sport et à l'artisanat. » L'engagement de la Société envers un comportement éthique et intègre à travers le monde joue un rôle fondamental dans cette mission. Ce Code de conduite et d'éthique professionnelle reflète cet engagement et décrit les attentes fondamentales de New Balance en matière de conduite des affaires. Ce Code s'applique à l'échelle mondiale à tous les associés et il est accessible publiquement à tous ceux qui s'engagent et font affaire avec New Balance. Il est important de noter que ce Code motive et encourage tous ceux qui travaillent chez New Balance ou qui font affaire avec la Société à s'exprimer, à signaler leurs préoccupations et à s'assurer que les normes du présent Code sont respectées.

Environnement de travail

1. **Discrimination et harcèlement** : New Balance met tout en œuvre pour créer un environnement de travail diversifié et inclusif. New Balance s'engage à adopter des pratiques d'emploi favorisant l'égalité des chances et ne tolère aucune forme de harcèlement et de discrimination. Cela comprend tout acte de discrimination ou de harcèlement portant sur l'appartenance ethnique, la couleur, l'origine nationale, l'ascendance, la religion, le sexe (y compris la grossesse), les convictions, l'incapacité physique ou mentale, l'état civil, l'état de santé, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'âge ou toute autre catégorie protégée par la loi.
2. **Hygiène et sécurité** : New Balance s'engage à fournir un environnement de travail sûr et sain à tous ses collaborateurs. Tous les collaborateurs doivent connaître les mesures de sécurité et se conformer aux politiques et procédures de la Société en matière d'hygiène et de sécurité au travail. Les collaborateurs doivent signaler immédiatement toute condition dangereuse aux superviseurs.
3. **Sécurité sur le lieu de travail** : New Balance s'engage à prévenir la violence sur le lieu de travail. New Balance ne tolérera aucun geste, ni aucune conduite ou déclaration (y compris via des appels téléphoniques et des e-mails) qui sont physiquement menaçants, intimidants ou coercitifs.
4. **Stupéfiants et alcool** : les collaborateurs de New Balance ne peuvent pas posséder, transférer, acheter, vendre ni utiliser une substance contrôlée illégale au travail ou lors d'événements parrainés par la Société. L'usage non autorisé ou la consommation excessive d'alcool pendant le travail ou lors d'événements parrainés par la Société est également interdit. Les collaborateurs ne doivent pas se présenter au travail sous l'influence de l'alcool ou de toute substance illégale contrôlée, et ils doivent toujours effectuer leurs tâches de manière sûre et efficace.

Conflits d'intérêts

1. **Conflits d'intérêts** : les collaborateurs de New Balance ont la responsabilité d'agir dans le meilleur intérêt de la Société. Un conflit d'intérêts a lieu lorsque les intérêts personnels d'un collaborateur interfèrent avec ses obligations professionnelles ou avec les intérêts de la Société. New Balance



interdit à ses collaborateurs d'utiliser leur position chez New Balance ou la relation de New Balance avec ses clients, vendeurs, fournisseurs, titulaires de licence, distributeurs ou autres parties faisant affaire avec New Balance à des fins privées ou afin d'obtenir des avantages pour eux-mêmes ou les membres de leur famille. Toute question visant à déterminer si une situation constitue un conflit d'intérêts potentiel doit être adressée au Directeur juridique ou au Directeur des ressources humaines.

2. **Travail externe** : New Balance reconnaît que ses collaborateurs peuvent parfois rechercher des opportunités de travail complémentaires en dehors de la Société. Aucune ressource de la Société ne peut être utilisée dans le cadre de ce travail externe. Tout travail de ce type doit également avoir lieu en dehors des horaires de travail réguliers du collaborateur et ne doit en aucune manière interférer avec la capacité de ce dernier à effectuer son travail pour New Balance. Un collaborateur ne peut en aucun cas occuper un poste, quel qu'il soit (que ce soit en tant qu'employé ou travailleur indépendant), chez un concurrent. Les collaborateurs ont également l'interdiction de travailler pour un client, un fournisseur, un prestataire, un sous-traitant, un détenteur de licence, un agent, un distributeur ou toute autre personne ou entité avec lesquelles New Balance exerce des activités.
3. **Membres de la famille** : New Balance est une entreprise familiale et nous sommes fiers de notre héritage particulier. Les membres d'une même famille peuvent travailler au sein de New Balance et sur le même site. Il est toutefois essentiel d'éviter les conflits d'intérêts et le favoritisme, ou ne serait-ce que l'apparence de ceux-ci. Les collaborateurs ne peuvent donc pas occuper de poste au sein de New Balance qui nécessiterait ou permettrait qu'un collaborateur supervise ou influence directement ou indirectement les conditions d'emploi d'un membre de sa famille. Cela inclut, par exemple, la promotion, la cessation d'emploi, les sanctions disciplinaires et la rémunération. D'autres restrictions sont décrites dans la politique de New Balance en matière de conflits d'intérêts.
4. **Relations interpersonnelles** : New Balance interdit toute relation amoureuse entre collaborateurs si l'un des deux supervise directement ou indirectement l'autre collaborateur ou peut influencer ses conditions d'emploi. Cela inclut, par exemple, la promotion, la cessation d'emploi, les sanctions disciplinaires et la rémunération. Les membres exécutifs de New Balance (le vice-président et les hauts dirigeants), ainsi que tous les membres du service des ressources humaines, ont l'interdiction d'entretenir des relations amoureuses avec un collaborateur de la Société, quelle que soit la relation hiérarchique.
5. **Cadeaux** : afin d'éviter l'apparence d'une irrégularité, New Balance interdit à ses collaborateurs d'accepter des cadeaux, faveurs, invitations, paiements ou prêts à leur intention ou à celle de membres de leur famille de la part de tiers faisant affaire ou cherchant à faire affaire avec New Balance et dont la valeur est supérieure à 50 USD. New Balance déconseille vivement d'offrir des cadeaux à des clients, fournisseurs, prestataires, sous-traitants, détenteurs de licence, agents, distributeurs ou autres parties faisant affaire avec New Balance. Les collaborateurs qui souhaitent offrir des cadeaux (à un client, fournisseur, prestataire, sous-traitant, détenteur de licence, agent ou distributeur potentiel ou actuel) doivent obtenir une approbation préalable auprès du Directeur juridique. Des cadeaux ne peuvent en aucun cas être échangés avec des agents gouvernementaux ou assimilés, ni avec des membres de leur famille.



6. Membre d'un conseil

- a. **Conseils d'organismes à but non lucratif** : New Balance encourage ses collaborateurs à s'investir dans leurs communautés. Un collaborateur peut faire partie du conseil d'un organisme à but non lucratif ou d'un conseil consultatif à condition que cette activité n'interfère pas avec la capacité de ce collaborateur à accomplir sa mission pour New Balance. Un collaborateur ne peut agir ni donner l'impression d'agir au sein d'un conseil en tant que représentant de New Balance sans l'approbation préalable écrite du Directeur juridique et du Directeur des ressources humaines.
- b. **Conseils d'organismes à but lucratif** : les collaborateurs peuvent faire partie des conseils d'organismes à but lucratif, à condition d'avoir obtenu l'autorisation préalable écrite du Président-directeur général et du Directeur juridique. Aucun collaborateur ne peut faire partie du conseil d'un concurrent, client, fournisseur, prestataire, sous-traitant, détenteur de licence, agent, distributeur ni de toute autre entité avec laquelle New Balance fait affaire. New Balance peut parfois demander à un collaborateur de siéger au conseil d'administration d'un organisme à but lucratif dans le cadre d'un investissement de New Balance ou d'un partenariat stratégique avec cet organisme.

Pratiques commerciales internationales

1. **Lutte contre les pots-de-vin et la corruption** : New Balance s'engage à adopter les normes les plus élevées en matière d'intégrité et met tout en place pour éviter toute apparence d'irrégularité. La Société interdit strictement toute forme de pot-de-vin et de corruption et prendra toutes les mesures nécessaires pour s'assurer qu'aucune forme de pot-de-vin et de corruption n'a lieu dans le cadre de ses activités professionnelles. Les collaborateurs ont la stricte interdiction de réaliser, promettre, autoriser ou offrir, directement ou indirectement, quoi que ce soit de valeur à un agent de l'État ou d'une organisation non gouvernementale ou à un tiers pour le compte de la Société afin de s'assurer un avantage inapproprié, d'obtenir ou de conserver un contrat ou d'adresser un contrat à une autre entité ou personne. Cette interdiction comprend les paiements effectués aux tiers si le collaborateur pense, ou a des raisons de penser, que le tiers utilisera une partie du paiement pour verser des pots-de-vin.
2. **Conformité aux réglementations du commerce international** :
 - a. **Politique anti-boycott** – Les collaborateurs de New Balance ne peuvent pas soutenir ou coopérer avec un boycott non autorisé d'un autre pays considéré comme ami avec les États-Unis.
 - b. **Embargos commerciaux** – Les collaborateurs de New Balance doivent respecter les lois en vigueur aux États-Unis concernant les embargos commerciaux, y compris les lois sur l'importation, l'exportation et le transbordement.
3. **Lois sur la concurrence (antitrust)** : la plupart des pays disposent de législations « antitrust », « sur la concurrence » ou « sur la protection des consommateurs » visant à encourager et protéger une concurrence libre et équitable. Ces législations régissent les relations de New Balance avec les revendeurs, y compris les pratiques relatives aux prix, aux remises, aux conditions de crédit, aux



réductions promotionnelles, aux distributeurs exclusifs, aux relations avec les franchisés, aux relations avec les détenteurs d'une licence, aux restrictions sur le port de produits concurrents, à la cessation d'emploi et à toutes les autres pratiques. Elles régissent également strictement les relations entre New Balance et nos concurrents. Les conséquences liées à la violation de ces législations peuvent être lourdes. New Balance s'engage à respecter les lois antitrust et sur la concurrence. De manière générale, les collaborateurs de New Balance doivent limiter les contacts avec les concurrents et doivent toujours éviter les sujets tels que la tarification ou toutes autres conditions générales de vente, ainsi que tout ce qui peut concerner les clients et les fournisseurs. En raison de la complexité de l'application de ces lois aux situations particulières, les collaborateurs qui ont des questions doivent contacter le Directeur juridique.

4. **Plaintes d'agences gouvernementales et d'autres tiers** : un candidat, client, collaborateur en poste ou ancien collaborateur pourra occasionnellement déposer, ou menacer de déposer, une plainte à l'encontre de New Balance auprès du gouvernement ou d'un autre tiers. Tout collaborateur contacté à ce sujet ou ayant connaissance d'une plainte du gouvernement ou autre tiers doit immédiatement contacter le Directeur juridique ou le Directeur des ressources humaines. New Balance interdit toute forme de représailles à l'encontre d'un collaborateur déposant ou signalant une plainte. La Société s'engage à coopérer pleinement à toute enquête d'une agence gouvernementale ou à l'enquête ou la plainte d'un tiers.
5. **Demandes d'information du gouvernement** : New Balance s'engage à pleinement coopérer aux enquêtes et demandes d'information du gouvernement. Si un agent gouvernemental demande à un collaborateur de fournir des informations sur la Société (que ce soit par écrit ou à l'oral) dans le cadre d'une enquête du gouvernement ou à toute autre fin, ou si un représentant du gouvernement demande dans le cadre de la visite de votre site à consulter les registres, des documents ou toutes autres informations de la Société, ce collaborateur doit immédiatement en informer le Directeur juridique ou le Directeur des ressources humaines. Les collaborateurs doivent toujours fournir des informations véridiques et exactes, et ils ne doivent jamais essayer d'entraver, d'influencer ou de ralentir une demande d'information. De plus, les collaborateurs ne doivent pas modifier, falsifier, détériorer, dissimuler, éliminer ou détruire des documents ou registres concernant une demande ou une enquête du gouvernement ou une action en justice.
6. **Des transactions justes et honnêtes** : New Balance met tout en œuvre pour obtenir de manière juste et honnête de meilleures performances que ses concurrents. Nous recherchons un avantage concurrentiel via une performance et des produits supérieurs, et non via la mise en place de pratiques professionnelles contraires à l'éthique ou illégales. Il est interdit de voler des informations exclusives, de posséder des informations secrètes commerciales obtenues sans le consentement du propriétaire ou d'inciter à de telles divulgations par des collaborateurs passés ou actuels. Nous respectons les droits des clients, fournisseurs, concurrents et collaborateurs de la Société, et nous faisons affaire avec eux en toute équité. Aucun collaborateur ne doit tirer indûment profit de quiconque via la manipulation, la dissimulation, l'abus d'informations privilégiées, la déformation de faits matériels, la subornation ou toute autre pratique professionnelle déloyale et volontaire. Les collaborateurs ne doivent pas non plus aider d'autres collaborateurs, consultants, sous-traitants indépendants ou autres tiers à tirer indûment profit de quiconque via ces procédés.



7. **Activités politiques et contributions** : les collaborateurs sont encouragés à s’impliquer dans des activités importantes pour notre Société et notre communauté. Toutefois, les activités politiques sont strictement réglementées par la loi et la participation des collaborateurs à des activités politiques pour le compte de New Balance est régie par des directives et des interdictions strictes. C’est pourquoi toutes les activités politiques réalisées pour le compte de la Société doivent être initiées ou approuvées au préalable par le Directeur juridique.
 - a. Les collaborateurs doivent exécuter leurs activités politiques personnelles sur leur temps libre et avec leurs propres ressources. Par respect pour les autres personnes, les collaborateurs ne doivent pas faire la promotion de leurs convictions ou opinions politiques (y compris via la publication ou la distribution de brochures ou autres supports) dans les locaux ou sur les sites Internet de la Société. De plus, les collaborateurs ne doivent pas laisser entendre qu’ils parlent au nom de la Société ou que New Balance soutient leurs opinions personnelles.
 - b. Les collaborateurs ne sont pas autorisés à effectuer de contributions financières directes à un candidat politique pour le compte de New Balance.
 - c. Le lobbying est généralement défini comme tout contact avec des représentants élus ou gouvernementaux au sujet de problèmes législatifs ou réglementaires ayant un impact sur la Société. New Balance doit respecter les obligations strictes de déclaration en matière de lobbying. Le Directeur juridique doit approuver toutes les activités de lobbying pour le compte de la Société, y compris le fait d’engager un cabinet de lobbying ou un lobbyiste externe.
8. **Intégrité des produits** : New Balance s’engage à produire et vendre des produits en respectant des normes strictes en termes de qualité, style, conception et tissus. Outre nos propres normes établies, tous les produits doivent être testés, conditionnés, étiquetés, commercialisés, promus et vendus conformément aux exigences applicables d’un point de vue juridique et pour le secteur concerné.
9. **Relations avec les médias** : toutes les demandes doivent être adressées à l’équipe chargée des relations publiques de New Balance. Les collaborateurs ne doivent pas s’adresser aux journalistes ni à tout autre membre des médias pour le compte de New Balance sauf s’ils y sont autorisés. Un collaborateur qui parle directement aux journalistes sans l’aval des Relations publiques risque de fournir des informations inexactes, de dévoiler des stratégies exclusives ou de nuire à la réputation de la Société.
10. **Consultants, sous-traitants indépendants et autres prestataires de services** : les relations d’affaires doivent être appropriées, légales et documentées. Les frais doivent être fixés dans un accord écrit et refléter la valeur du service fourni. La rémunération ne doit, en aucun cas, être supérieure aux pratiques et habitudes de notre secteur d’activité.
11. **Responsabilité des fournisseurs** : New Balance s’engage à respecter les droits de l’homme fondamentaux de ses collaborateurs et employés intervenant dans l’ensemble de sa chaîne d’approvisionnement, ainsi qu’à protéger l’environnement dans les communautés où elle intervient. Nous attendons de nos fournisseurs qu’ils en fassent autant. Le Code de conduite destiné aux fournisseurs de New Balance exige des fournisseurs qu’ils respectent les droits de tous leurs employés, qu’ils minimisent leur impact sur l’environnement, qu’ils fournissent un environnement de travail sûr et sain, et qu’ils garantissent la



santé et le bien-être de tous leurs collaborateurs. Tous les collaborateurs de New Balance ont la responsabilité de respecter et de promouvoir la conformité au Code de conduite destiné aux fournisseurs de New Balance.

12. **Politique en matière de déplacements et d'invitations** : New Balance reconnaît l'importance des déplacements dans le cadre des activités de la Société, ainsi que les sacrifices importants réalisés par les collaborateurs qui se déplacent pour le compte de la Société. New Balance rembourse les déplacements professionnels nécessaires et les frais de divertissement raisonnables.

Protection des informations et de la réputation de la Société

1. **Informations confidentielles et droits relatifs à la propriété intellectuelle** : en l'absence d'autorisation écrite explicite, les collaborateurs ne doivent pas utiliser ni dévoiler de secrets commerciaux, d'informations confidentielles ou la propriété intellectuelle de New Balance. Les collaborateurs doivent traiter les informations exclusives de la Société, y compris les informations concernant les clients et les produits, de manière confidentielle, et ne doivent en aucun cas mettre en péril ni dévoiler involontairement ces informations confidentielles, y compris via l'utilisation des réseaux sociaux. Les informations exclusives comprennent la propriété intellectuelle, telle que les secrets commerciaux, brevets, marques déposées et droits d'auteur, ainsi que les plans commerciaux et marketing, les idées d'ingénierie et de fabrication, les conceptions, bases de données, registres et autres données ou rapports non publics. Toute utilisation ou distribution non autorisée de ces informations est interdite et pourrait également être considérée comme illégale et entraîner des sanctions civiles ou pénales. Tous les collaborateurs doivent respecter les accords de confidentialité et de non-divulgence signés avant et pendant leur emploi au sein de New Balance.
2. **Divulgence d'informations financières** : les collaborateurs ne doivent divulguer aucune information financière de New Balance sans l'accord préalable écrit du Directeur financier et du Contrôleur de gestion de l'entreprise, sauf si cette information a déjà été rendue publique.
3. **Biens appartenant à la Société** : tous les collaborateurs doivent protéger les actifs de New Balance et veiller à leur utilisation efficace. Le vol, la négligence et le gaspillage sont interdits. Tous les actifs de la Société doivent uniquement être utilisés à des fins professionnelles légitimes.
4. **Sécurité informatique** : tous les collaborateurs doivent respecter les directives en matière de sécurité informatique établies par la Société. Plus précisément, il est impératif que les mots de passe soient créés avec soin, régulièrement modifiés, utilisés avec discrétion et maintenus confidentiels, car il s'agit de la principale forme d'authentification des utilisateurs pour accéder aux systèmes informatiques de New Balance.
5. **Respect de la vie privée et protection des informations personnelles** : New Balance s'engage à protéger les informations personnelles identifiables (IPI) et toutes autres informations confidentielles que la Société collecte ou conserve sur les consommateurs, les clients, les collaborateurs, les fournisseurs et toutes les autres personnes. Les IPI sont toutes les informations concernant un individu identifié ou identifiable, comme les noms, les adresses, les adresses électroniques, les numéros de téléphone, les numéros d'identification gouvernementale, les numéros d'identification des employés et les cartes de crédit ou les coordonnées bancaires. Les IPI peuvent inclure des informations sur l'appartenance



ethnique, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, la religion ou l'état de santé. Elles peuvent également inclure des identifiants d'ordinateurs et d'appareils mobiles, l'historique des transactions avec un client, l'historique d'emploi et des informations démographiques. Tous les collaborateurs de New Balance ont la responsabilité de protéger et d'assurer la sécurité des registres professionnels contenant des IPI, y compris toutes les informations accessibles ou conservées de manière électronique, conformément à toutes les lois en vigueur. Les collaborateurs doivent en toutes circonstances garantir la sécurité de tous les registres contenant des IPI et utiliser uniquement ces données aux fins professionnelles autorisées. Tout manquement à cette obligation peut entraîner une responsabilité juridique ou nuire aux relations de New Balance avec ses collaborateurs, clients, fournisseurs et consommateurs, ainsi qu'à la réputation de la Société. Tous les collaborateurs de New Balance ont la responsabilité de respecter les lois qui s'appliquent à la collecte, à la conservation, au transfert et à l'utilisation des IPI. Cela inclut le fait de comprendre et de suivre toutes les lois et réglementations locales applicables en matière de respect de la vie privée et de protection des données du pays dans lequel un collaborateur travaille ou dans lequel les informations sont conservées, ainsi que le fait de respecter les règles qui s'appliquent au transfert des IPI à l'échelle internationale. Toute infraction ou divulgation d'IPI réelle ou suspectée doit immédiatement être signalée au Directeur juridique, au Vice-président exécutif des ressources humaines ou aux équipes chargées de la sécurité informatique.

Comptabilité et registres

1. **Comptabilité** : la tenue de registres exacts et l'intégrité financière sont essentielles à l'activité de New Balance. New Balance est tenue d'établir et de garantir des procédures comptables appropriées. La Société doit veiller à l'exactitude des livres et registres reflétant ses actifs, passifs et transactions. La Société doit également s'assurer de l'utilisation appropriée de ses fonds. Les collaborateurs ne doivent pas effectuer de fausses déclarations, réaliser de saisies trompeuses ou artificielles ni de présentations frauduleuses dans les livres, les registres financiers ou tout autre document ou communication. Les collaborateurs qui sont tenus de préparer les divulgations publiques et les états financiers de la Société, ou qui fournissent des informations dans le cadre de ce processus, ont la responsabilité de veiller à ce que ces divulgations et informations soient complètes, exactes et conformes aux contrôles et procédures de divulgation de la Société.
2. **Coopération avec les auditeurs** : les collaborateurs doivent pleinement coopérer avec les auditeurs internes et les auditeurs externes indépendants, ainsi qu'avec la direction, et leur fournir des informations complètes et exactes. Les collaborateurs ne doivent jamais exercer une influence indue, contraindre, manipuler ou tromper les auditeurs internes ou les auditeurs externes indépendants concernant les états financiers, les pratiques comptables ou les contrôles internes de la Société.

Politiques générales

1. **Sanctions disciplinaires** : New Balance attend de tous ses collaborateurs qu'ils atteignent une performance élevée, qu'ils incarnent les valeurs de notre Société et qu'ils respectent nos normes et politiques. New Balance prendra toutes les mesures appropriées afin de soutenir la performance de chacun de ses collaborateurs. Lorsque les performances ou la conduite ne répondent pas aux attentes, une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi pourra être mise en œuvre. Toute violation du présent Code entraînera des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi.
2. **Exclusions** : New Balance se réserve le droit, à sa discrétion, de ne pas appliquer les politiques établies dans le présent Code lorsque c'est approprié, ainsi que d'apporter des amendements, des modifications ou des changements au présent Code. Toute exclusion liée à la présente politique doit uniquement être autorisée après avoir obtenu l'accord du Président-directeur général et du Directeur juridique.

Signalement des violations et protection des lanceurs d'alerte

1. **Signalement des attentes** : New Balance s'engage à adopter les normes les plus élevées en matière d'ouverture, d'intégrité et de responsabilité. À ce titre, New Balance encourage ses collaborateurs et les personnes qui font affaire avec New Balance à signaler toute violation de ce Code, des lois ou réglementations applicables, ou de toute politique de New Balance. Toutes les préoccupations concernant un comportement potentiellement contraire à l'éthique ou illégal doivent être signalées, y compris, mais sans s'y limiter, celles liées aux domaines suivants décrits dans la directive de l'UE sur les lanceurs d'alerte (2019/1937) :
 - Achats publics.
 - Services financiers, produits et marchés, et prévention du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme.
 - Sécurité et conformité des produits.
 - Sécurité des transports.
 - Protection de l'environnement.
 - Radioprotection et sûreté nucléaire.
 - Sécurité des produits alimentaires et des aliments pour animaux, santé et bien-être des animaux.
 - Santé publique.
 - Protection des clients.
 - Protection de la confidentialité et des données personnelles, et sécurité des réseaux et des systèmes d'information.
 - Atteintes aux intérêts financiers de l'UE.
 - Infractions relatives au marché intérieur de l'UE.

Cette politique et ces attentes en matière de signalement s'appliquent à l'échelle mondiale à tous les collaborateurs de New Balance, ainsi qu'aux personnes qui font affaire avec New Balance.



2. **Procédure de signalement** – L'un des canaux internes suivants peut être utilisé pour signaler des préoccupations en vertu de la présente politique :

- Directeur juridique.
- Directeur des ressources humaines.
- Tout partenaire commercial RH.
- Tout manager de la chaîne hiérarchique.
- SpeakUp NB.

Bien que New Balance encourage vivement ses collaborateurs et les personnes qui font affaire avec la Société à porter leurs préoccupations à l'attention de la Société, des signalements peuvent également être effectués en externe auprès de l'autorité gouvernementale compétente, conformément à la loi locale en vigueur.

3. **SpeakUp NB** : SpeakUp NB est la ligne d'assistance téléphonique mondiale en matière d'éthique et de conformité de la Société. Des plaintes peuvent être signalées et des questions peuvent être posées via la ligne d'assistance en ligne à tout moment et dans le monde entier en accédant à www.speakupnb.com ou en appelant le numéro de la ligne d'assistance. Les numéros de téléphone régionaux de la ligne d'assistance sont accessibles sur la page d'accueil de SpeakUp NB. Les collaborateurs qui se trouvent aux États-Unis peuvent composer le numéro suivant : 1-888-241-5237. La ligne d'assistance est sécurisée, confidentielle, disponible dans plus de 60 langues et surveillée par le responsable des lanceurs d'alerte de New Balance au sein du service juridique. Les lanceurs d'alerte peuvent demander une rencontre en personne à tout moment via la ligne d'assistance ou en utilisant l'un des canaux ci-dessus.
4. **Examen des signalements** : la Société examinera rapidement et minutieusement tous les signalements. New Balance désignera un enquêteur impartial et confirmera la réception de tous les signalements et questions dans un délai de sept jours. New Balance procédera à un examen dans les meilleurs délais, maintiendra la communication avec la partie déclarante, recherchera toute information supplémentaire nécessaire et communiquera le résultat de l'examen réalisé par ses soins. New Balance a le droit de documenter les signalements oraux dans une transcription écrite que la personne déclarante a le droit de consulter.
5. **Confidentialité et anonymat** : New Balance examinera les signalements aussi discrètement que possible et n'impliquera que les personnes ayant besoin de connaître ces informations. La Société ne peut pas promettre une confidentialité totale, car elle peut avoir besoin de révéler certaines informations en cas de nécessité absolue afin de garantir un examen complet et approfondi. Lorsque la loi locale le permet, les signalements peuvent être soumis de manière anonyme via SpeakUp NB ou l'un des canaux indiqués ci-dessus.
6. **Interdiction des représailles** : New Balance interdit et ne tolérera aucune forme de représailles pour avoir signalé de bonne foi des préoccupations en vertu de cette politique ou en cas de coopération à tout examen connexe. Les représailles interdites peuvent inclure toute mesure négative prise à l'encontre de la partie déclarante parce que celle-ci a soulevé une préoccupation de bonne foi ou a participé à un examen, y compris, mais sans s'y limiter, les actions suivantes décrites dans la directive européenne sur les lanceurs d'alerte (2019/1937) :



- Suspension, mise en disponibilité, cessation d'emploi ou mesures équivalentes.
- Rétrogradation ou suspension d'une promotion.
- Transfert de fonctions, changement de lieu de travail, réduction de salaire ou modification des heures de travail.
- Suspension de formation.
- Évaluation de performance négative ou référence négative pour l'obtention d'un poste.
- Mesure disciplinaire, réprimande ou toute autre sanction, y compris financière, imposée ou appliquée.
- Coercition, intimidation, harcèlement ou ostracisme.
- Discrimination, traitement désavantageux ou injuste.
- Absence de conversion d'un contrat de travail temporaire en contrat permanent, lorsque l'employé avait une attente légitime de poste permanent.
- Défaut de renouvellement ou résiliation anticipée d'un contrat de travail temporaire.
- Préjudice, y compris pour la réputation, en particulier sur les réseaux sociaux, ou perte financière, y compris perte d'affaires et de revenus.
- Ajout sur une liste noire sur la base d'un accord informel ou formel au niveau d'un secteur ou d'une industrie, pouvant impliquer que la personne ne trouvera pas d'emploi dans ce secteur ou cette industrie à l'avenir.
- Résiliation ou annulation anticipée d'un contrat de biens ou de services.
- Annulation d'une licence ou d'un permis.
- Références psychiatriques ou médicales.

Toute préoccupation concernant des représailles doit être signalée immédiatement à New Balance via l'un des canaux décrits ci-dessus.

Documents de référence

- Manuel du collaborateur – États-Unis
- Politique de lutte contre la corruption
- Politique de lutte contre le harcèlement
- Politique relative aux conflits d'intérêts
- Directives sur les relations avec les médias pour les collaborateurs de New Balance
- Politique et procédures de New Balance en matière de déplacements
- Manuel sur les substances faisant l'objet de limitations de New Balance
- Code de conduite destiné aux fournisseurs de New Balance
- Manuel des normes destiné aux fournisseurs de New Balance



Numéro de version	Date de modification	Auteur	Commentaires
1.0	10.04.18	Paul Gauron, Joan McGrail, Monica Gorman	Sans objet
2.0	17.12.23	Équipes juridiques, RH et d'audit interne de l'entrepris	Sans objet