

CODE DE DÉONTOLOGIE COMMERCIALE

À tous les employés et représentants de Moog :

Depuis la fondation de notre société, nous avons œuvré pour créer un environnement empreint de respect mutuel et de confiance. Ce dernier se fonde sur l'intégrité de chacun, engage la responsabilité de tous et induit l'excellence de notre performance. Nous présentons ce code de déontologie commerciale afin de préciser les principes fondamentaux qui guident notre conduite en affaires. Nous attendons de tous les employés et représentants de Moog qu'ils fassent preuve de bons sens en appliquant ces lignes de conduite à chaque situation précise. Lorsque des situations difficiles se font jour, nous attendons de nos employés et représentants qu'ils mettent l'un des membres de la direction au courant des faits. Cette personne déterminera alors l'attitude appropriée que doit adopter la société. Moog a toujours pu se targuer d'une excellente réputation d'intégrité en affaires. Celle-ci est en parfaite harmonie avec notre réputation de fabricant de produits de la plus haute qualité. C'est la mise en pratique de l'esprit de ce code de déontologie dans toutes nos démarches commerciales et dans le monde entier qui préservera cette réputation. De nos jours, une réputation d'intégrité inébranlable peut nous démarquer par rapport aux autres sociétés et devenir un sérieux avantage concurrentiel.

*John Scannell
Chairman of the Board*

Nos engagements envers nos intervenants

Nous reconnaissons que notre société est une organisation à laquelle incombent des obligations envers différentes parties prenantes. Les intervenants sont, pour Moog, ses employés, clients, actionnaires, fournisseurs et les communautés au sein desquelles notre société œuvre, que ce soit aux États-Unis ou aux quatre coins de la planète. Nous prenons envers chacun de ces intervenants l'engagement suivant :

À nos employés : nous avons pris l'engagement de vous offrir un accès égal à l'emploi, la sécurité sur votre lieu de travail, un salaire et des avantages sociaux équitables, ainsi que des opportunités de développement personnel et d'avancement. Nous nous sommes engagés à créer une atmosphère encourageant les employés à agir de façon juste les uns envers les autres et à traiter leurs collègues avec dignité et respect. Nous avons également pris l'engagement de nous maintenir au plus haut niveau d'exigence dans tous les aspects de nos relations avec nos employés.

À nos clients : nous vous offrons des produits de qualité à un prix équitable, appuyés par un service de soutien consciencieux.

À nos actionnaires : nous travaillons à générer un juste taux de rendement sur le capital investi par tous nos actionnaires, ainsi qu'à accroître de façon continue la valeur actionnariale.

À nos fournisseurs : nous nous engageons à entretenir avec vous des relations d'affaires franches et équitables, ainsi qu'à sélectionner nos sources d'approvisionnement sur la base d'une qualité, d'un prix des services offerts et d'une politique déontologique qui correspondent à nos propres principes rigoureux.

Aux communautés qui nous entourent, aux États-Unis et dans le monde : nous sommes conscients de la responsabilité qui nous incombe de nous assurer que notre environnement physique demeure propre et sain pour tous. Nous nous efforçons de favoriser de bonnes relations avec les communautés, écoles et autorités locales voisines, ainsi qu'avec les familles de nos employés.

Nous attendons de chacun des employés et représentants de Moog qu'il suive en permanence dans son travail une conduite empreinte d'éthique, et ce même si, dans une situation donnée, cela signifie la perte apparente d'une occasion commerciale ou une réduction des bénéfices de notre société. En résumé, nous reconnaissons qu'il est de notre responsabilité de nous comporter en tant qu'entreprise socialement responsable.

Mise en application dans le monde entier

Moog s'engage à se conformer aux lois et réglementations des pays dans lesquels elle se livre à des activités commerciales.

Le présent code de déontologie commerciale de Moog contient des principes qui s'appliquent à tous les sites de Moog, que ce soit aux États-Unis ou aux quatre coins de la planète. Dans ce code, nous évoquons également certaines questions qui s'appliquent spécifiquement à des programmes du gouvernement américain. En particulier, notre société doit s'assurer de sa conformité aux réglementations du gouvernement des États-Unis en ce qui concerne la fraude, le gaspillage et les abus, notamment en matière de programme de sensibilisation des employés à ces problèmes et en matière de système de contrôle interne. Cette conformité de notre société a pour but de faciliter la découverte et la divulgation de toute conduite inappropriée et de garantir que les mesures de rectification nécessaires soient mises en place sans tarder. Un grand nombre des principes éthiques de notre société sont applicables à l'ensemble de nos sites du monde entier. Nous savons également que plusieurs de nos installations se trouvent dans des pays présentant des exigences qui ne sont pas abordées dans le présent code. La direction de ces installations, consciente de ces réglementations locales, doit être consultée par les employés de Moog pour garantir sa conformité à toutes lois, règles et réglementations en vigueur.

Directives de gouvernance de l'entreprise

Moog a adopté des directives de gouvernance de l'entreprise qui prescrivent au conseil d'administration d'exercer sa capacité d'analyse commerciale afin d'agir dans l'intérêt supérieur de Moog. Au nom des actionnaires, le conseil d'administration encadrera la performance de la direction et s'assurera que les intérêts à long terme des actionnaires sont pris en compte. Le conseil se chargera également de l'exécution des devoirs et responsabilités imposés par les lois de l'État de New York. Ces directives peuvent être consultées in extenso sur le site Internet de Moog, à l'adresse www.moog.com.

Intégrité financière

L'intégrité avec laquelle nous conduisons nos affaires doit se refléter dans nos pratiques financières. Pour nos opérations financières, nous souscrivons aux principes d'exhaustivité, de rapidité d'exécution, de précision et d'honnêteté. Chaque employé contribue à l'intégrité de nos rapports financiers, depuis la prompte remise des rapports jusqu'à la publication par la société de ses résultats financiers. Nous avons mis en œuvre les processus, procédures et politiques nécessaires pour garantir que tous les employés contribuent à assurer l'intégrité des informations financières de Moog. Nous nous conformerons aux stipulations de la loi Sarbanes-Oxley ainsi qu'à toutes les règles applicables adoptées par la SEC (Commission des valeurs mobilières des États-Unis) et par la Bourse de New York.

Conflits d'intérêt

Le bon fonctionnement de nos activités commerciales exige que tous les membres de la direction, cadres supérieurs, employés et représentants soient toujours en mesure d'agir avec une objectivité totale au nom de la société. Chacun de nos employés se doit d'éviter les investissements ou activités susceptibles d'influer sur cette objectivité. La plupart des conflits d'intérêt sont aisément reconnaissables. L'acceptation par un employé de Moog d'un travail proposé par un concurrent, un client ou un fournisseur constitue presque invariablement un conflit d'intérêt. La meilleure politique est d'éviter toute relation d'affaires, qu'elle soit directe ou indirecte, avec nos clients, fournisseurs ou concurrents, à moins bien entendu que ce ne soit au nom de Moog. Nous reconnaissons par ailleurs l'existence potentielle de conflits d'intérêt apparents susceptibles de s'avérer difficiles à évaluer et à résoudre. Dans de telles circonstances, l'attention de la direction doit être attirée sur ce problème afin que nous puissions le résoudre de manière rapide et transparente.

Utilisation responsable des avoirs de la société

La société attend de tous ses employés qu'ils assurent l'utilisation correcte des avoirs de la société et de ses clients, des services de communication électronique, des ressources d'information, des biens matériels, des installations et des divers équipements. Les employés sont tenus d'utiliser et d'entretenir ces avoirs avec le plus grand soin, tout en se prémunissant contre le gaspillage et l'utilisation abusive. Les employés ne peuvent retirer de la circulation aucun avoir appartenant à la société sans autorisation de la direction.

Délits d'initié

Les dirigeants, cadres supérieurs et employés de Moog ne peuvent se livrer au commerce des valeurs de Moog alors même qu'ils sont en possession d'informations privilégiées concernant cette même société. Par information privilégiée, il faut entendre toute information n'appartenant pas au domaine public, raisonnablement susceptible d'avoir une influence sur le prix des valeurs ou de guider un investisseur dans sa décision d'acheter, de vendre ou de conserver ces valeurs. L'utilisation d'informations n'appartenant pas au domaine public dans un but de profit financier personnel est à la fois contraire à l'éthique et la loi.

La société a publié sa politique au sujet des délits d'initié dans un document qui traite en profondeur de ce sujet. Ce document contient des lignes directrices concernant les dates d'interdiction, les programmes d'avantages sociaux, les événements spéciaux et les transactions impliquant des membres de la famille, entre autres sujets. Il est conseillé à toute personne ayant des questions sur la légalité d'une transaction personnelle de prendre contact avec le contrôleur de gestion avant d'agir.

Protection des informations privées de la société

Un grand nombre d'employés ont accès aux informations privées de la société. On attend donc d'eux qu'ils prennent toutes les mesures de protection nécessaires à la sauvegarde de ces informations, en limitent la divulgation et l'utilisation, sauf dans les cas spécifiquement autorisés par Moog. En général, la divulgation de telles informations doit se restreindre aux personnes qui ont une raison commerciale de vouloir connaître ces informations. Les informations privées de la société incluent les tarifs, plans de commercialisation, données relatives à une proposition commerciale, plans d'acquisition ou informations relatives à la manière dont Moog conduit ses affaires ou produit ses équipements. Cette protection des informations privées de la société s'étend à l'utilisation par les employés de sites d'informations commerciaux ou de réseaux sociaux. Le discernement s'impose particulièrement lors de l'utilisation des réseaux sociaux et outils apparentés, au vu de la rapidité et de l'ampleur de la dissémination des informations, éventuellement suivie de leur redistribution.

Les dessins, schémas et diagrammes de Moog portant la mention « Proprietary » (propriétaire), « Restricted » (diffusion restreinte), « Confidential » (confidentiel) ou « Trade Secret » (secret commercial) font partie de cette catégorie. L'exploitation, le marquage et la divulgation de ces données ou de données du même genre, communiqués à Moog par des clients, fournisseurs ou coéquipiers, exige une adhésion stricte à la politique et aux procédures de Moog.

Moog demande à ses nouveaux employés de signer un accord de confidentialité qui définit ces obligations de manière simple et explicite.

De plus, tous les employés ont signé des contrats de brevet au cours de la procédure d'embauche. Les employés mettant au point des inventions qui méritent la protection par brevet sont dans l'obligation de les communiquer à la société, laquelle déterminera si elles doivent être brevetées pour le bien de la société.

Intégrité des approvisionnements

Les employés de Moog ne sauraient accepter ni offrir des « pots-de-vin », sous forme par exemple de sommes d'argent comptant, honoraires, commissions, crédit, dons, pourboires ou compensations de quelque sorte que ce soit, en vue d'obtenir ou de récompenser indûment un traitement favorable, soit au cours d'opérations de vente ou d'approvisionnement pour le compte de la société. Est considéré comme un traitement favorable le fait de prévenir un tiers avant le lancement d'un appel d'offres ou de soumettre une offre après la date de clôture.

L'obligation de se comporter avec intégrité dans le domaine des approvisionnements s'applique à tous les employés ou affiliés qui participent personnellement à ce processus. La loi nous oblige à garantir que tous ceux qui participent au processus d'approvisionnement au nom de Moog ne sont pas compromis par le don ou l'acceptation d'un quelconque objet de valeur, par un emploi précédemment occupé ou une précédente affiliation. La position de Moog à cet égard est conforme aux lois et réglementations fédérales qui régissent les acquisitions (dites « Federal Acquisition Regulations »).

Les employés de Moog ne doivent accepter ni offrir aucune activité de loisir ou cadeau susceptible d'influer sur l'objectivité de leur destinataire lors de la conduite d'affaires pour notre société. La communication d'une quelconque transaction au public ne doit jamais compromettre la société, l'employé concerné ni le récipiendaire d'un cadeau ou d'une offre. Qui plus est, aucun cadeau d'affaires ne peut être fait à un employé du ministère américain de l'Énergie ou de la Défense, de la NASA, ni à aucun autre employé du gouvernement des États-Unis sujet aux normes de conduite des employés fédéraux (dites « Standard of Conduct Regulations »), auxquelles de telles actions contreviendraient.

Programme de conformité contre la traite des êtres humains – y compris la loi britannique sur l'esclavage moderne

Moog ne tolérera point la traite des personnes dans nos activités internationales, ni ne conclura de contrats d'obtention de marché ni de sous-traitance avec d'autres entités impliquées dans la traite des êtres humains. Nous nous efforcerons de respecter ou de dépasser toutes les exigences réglementaires en matière de lutte contre la traite des personnes adoptées par le gouvernement des États-Unis, ainsi que les exigences similaires adoptées par les gouvernements respectifs des autres pays dans lesquels nous exerçons nos activités.

Paiements, dons et loisirs illégaux dans le cadre des opérations globales de Moog

Tous les employés de Moog, sur quelque site que ce soit, doivent être sensibilisés et se conformer aux lois des États-Unis ainsi qu'aux lois d'autres pays qui interdisent les paiements, dons et activités de loisir qui pourraient être considérés comme illicites et faits dans le but d'obtenir un traitement favorable ou l'attribution de contrats ou de sous-contrats. Contrevenir à ces lois est passible de millions de dollars d'amende, payables par les entreprises et individus qui s'en rendent coupables, ainsi que de peines d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à 5 ou 10 ans.

1) Loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger, dite « FCPA » (Foreign Corrupt Practices Act)

Tous les employés de Moog, sur quelque site que ce soit dans le monde, et tous ses représentants, sont soumis aux dispositions du FCPA. Ceci, parce que Moog est une entreprise américaine.

Le FCPA stipule qu'il est illégal :

a) d'offrir ou de verser un paiement de quelque sorte que ce soit ou d'offrir un objet ou un service de valeur à un représentant d'un gouvernement étranger dans le but d'obtenir un traitement commercial favorable dans un pays étranger ou de se voir attribuer des contrats par ce pays. Un « objet ou service de valeur » peut comprendre un cadeau de prix ou des loisirs coûteux.

b) de ne pas tenir précisément les livres de compte et documents comptables qui détaillent les avoirs de la société et pourraient donc indiquer l'utilisation potentiellement illicite de ces avoirs.

Moog, et avec elle l'ensemble de ses employés et représentants, doit se conformer aux dispositions du FCPA.

2) Le « Bribery Act », loi britannique contre la corruption (dite « UKBA »)

Les dispositions de l'UKBA sont applicables à toute entreprise constituée en personne morale en Angleterre, Écosse, Pays de Galles et Irlande du Nord, ainsi qu'à ses employés et représentants.

Cette loi s'applique à tous les employés et représentants de Moog du monde entier chaque fois que nous traitons avec des clients ou fournisseurs dont la société est sise dans l'un de ces pays du Royaume-Uni. L'UKBA est également applicable chaque fois qu'un des employés ou représentants de Moog, appartenant à l'un quelconque des sites mondiaux de notre société, traite avec des clients ou fournisseurs dont la société est constituée en personne morale dans ces pays du Royaume-Uni, et ce, quel que soit l'endroit du monde où ces affaires soient menées. Tout citoyen, tout sujet ou toute personne protégée par ces pays est soumis(e) à l'UKBA, quel que soit l'endroit de la planète où il (elle) exerce son activité.

L'UKBA stipule qu'il est illégal :

a) d'offrir ou de verser un paiement ou quelque autre avantage que ce soit, de demander (ou de recevoir) un paiement ou un autre avantage à un représentant d'un gouvernement, ou à n'importe quelle autre personne, afin de l'inciter à remplir de manière inappropriée ses fonctions de confiance ou de responsabilité, ou en vue de récompenser une prestation de services inappropriée. Ces « autres avantages » comprennent les cadeaux de prix et les loisirs coûteux. Dans le cas où l'UKBA s'appliquerait à une entreprise ou un individu, ceux-ci doivent s'y conformer, quel que soit l'endroit de la planète où ils exercent leur activité.

b) de ne pas mettre en place au sein de l'entreprise les mesures nécessaires pour prévenir ou déceler les pratiques de corruption ainsi adoptées en son nom par ses employés ou représentants externes, ou de ne pas appliquer ces mesures.

Moog et tous ses employés et représentants du monde entier sont dans l'obligation de se conformer aux dispositions de l'UKBA chaque fois que celles-ci s'appliquent aux activités commerciales qu'ils entreprennent.

3) Lois du même ordre promulguées dans d'autres pays

Beaucoup d'autres pays, notamment l'Allemagne, l'Italie, le Japon et la Chine, ont adopté des législations similaires au FCPA et à l'UKBA anglo-saxons. Il est enjoint aux employés de Moog se trouvant en dehors des États-Unis et du Royaume-Uni, ou qui font périodiquement des affaires dans d'autres pays, de discuter de ces dispositions légales avec les membres de la direction locale de Moog.

Dispositions antitrust

Moog attend des membres de sa direction, de ses employés et représentants qu'ils se conforment à toutes les dispositions légales antitrust, aux États-Unis comme en dehors de ce pays. La violation de ces obligations légales peut donner lieu à de lourdes sanctions à l'encontre aussi bien des individus concernés que de la société. En règle générale, tous les accords ou arrangements visant à limiter ou restreindre la libre concurrence sont susceptibles d'illégalité. Il peut s'agir d'ententes concernant les prix, les conditions de vente, la production, la distribution, le partage de territoires ou les clients. Pour cette raison, les contrats, ententes ou arrangements conclus avec des fournisseurs et clients impliquant des tractations commerciales exclusives ou d'autres accords restreignant la concurrence ne peuvent être conclus qu'avec l'approbation de l'un des cadres de la société.

Parrainages commerciaux et politiques

Au cas où un employé s'engagerait dans une activité promotionnelle quelconque pouvant être interprétée comme un parrainage d'une organisation commerciale, d'une initiative privée, d'un produit ou d'un parti politique, ceci doit se faire en dehors des heures de travail de l'employé et en tant que simple citoyen, non pas en tant que représentant de la société Moog. recevoir l'approbation du directeur financier de la société (Chief Financial Officer).

Comportement intègre

Moog a adopté de nombreuses autres politiques ayant pour but de préciser ce qu'elle estime être la manière adéquate de procéder. Ces politiques postulent des comportements idéaux auxquels les employés et associés de la société sont réputés adhérer. Elles contribuent aussi à la consolidation de notre environnement de travail, basé sur la confiance mutuelle et l'intégrité. Certains de ces idéaux figurent sur les panneaux d'affichage de nos sites ou sont imprimés dans le livret destiné à nos employés ou dans le manuel de politique d'entreprise du superviseur. Ils comprennent :

- La promotion de l'égalité des chances face à l'emploi
- Le respect de la diversité
- La protection de la confidentialité des documents de la société qui contiennent des informations sur le personnel
- La préservation d'un environnement de travail sans drogue
- La préservation d'un environnement de travail sans harcèlement sexuel ni aucune autre forme d'intimidation

Mise en œuvre de notre politique

L'engagement que nous avons pris de nous comporter en tant qu'entreprise soucieuse de l'éthique exige la coopération de chacun des employés et représentants de la société. Nous devons respecter le niveau d'exigence le plus élevé qui soit et être conscients du fait que l'intérêt de la société correspond à notre propre intérêt. Nous devons éviter toute violation de ces exigences ou toute apparence de violation de ces dernières.

Notre activité commerciale est régie par un réseau complexe et souvent évolutif de lois, règles et réglementations. La façon appropriée d'appliquer ces lois, règles et réglementations peut induire, dans quelques cas, une certaine incertitude ou une certaine confusion. Pour nous aider à traiter de telles situations équivoques, nous avons mis en place les procédures suivantes :

- a) Cadres et responsables : Moog s'est engagée fermement à suivre une politique de « porte ouverte ». Ceci signifie que les employés sont encouragés à tirer avantage de la disponibilité de leur directeur, superviseur ou représentant du service des ressources humaines pour les consulter sur les problèmes d'éthique au fur et à mesure de leur apparition. Tous les dirigeants doivent favoriser une communication ouverte avec les employés en ce qui concerne les questions d'éthique.
- b) Ligne directe confidentielle : dans le cas où des employés soupçonneraient l'existence d'une violation de la politique d'éthique de Moog qui n'aurait pas été traitée par l'un des directeurs, superviseurs ou représentants des ressources humaines, ils sont encouragés à utiliser cette ligne directe confidentielle. Les affiches promouvant cette ligne directe, présentes sur les tableaux d'affichage de l'ensemble des sites de notre société, indiquent le numéro à appeler et le but recherché. Le conseiller juridique interne de la société est l'arbitre des questions d'éthique désigné par Moog dans de telles situations.
- c) Procédures de dépôt de plainte des employés en matière de comptabilité et d'audit : dans le cas où un employé estime que les bilans financiers de la société sont sérieusement erronés, volontairement ou en raison d'une faiblesse du système de contrôle interne, et où ces soupçons n'ont pas été adéquatement traités par la direction, il lui est conseillé de prendre directement contact avec le secrétaire général de la société. Un numéro direct distinct réservé à de tels cas est indiqué sur les affiches promouvant la ligne directe d'éthique de la société sur ses tableaux d'affichage.

Dans toute la mesure permise par la loi, la source de toute communication concernant des irrégularités en matière de comportement éthique, de comptabilité ou d'audit, faite auprès du secrétaire général ou du responsable de l'éthique de la société, sera traitée avec la plus stricte confidentialité, avec l'assurance que la question fera l'objet d'une enquête appropriée. Toute mesure de rétorsion prise à l'encontre de quiconque ayant fait état de problèmes concernant l'éthique, la comptabilité ou l'audit est strictement interdite et sera motif de mesures disciplinaires appropriées et immédiates, y compris la mise à pied. Pour de plus amples informations, veuillez consulter les procédures de dépôt de plainte des employés en matière d'éthique, de comptabilité et d'audit (« Employee Complaint Procedures for the Ethics Hotline and Accounting and Auditing Matters ») affichées sur les tableaux d'affichage de la société.