



Code de conduite



Message du PDG

Chers collègues,

Travailler avec éthique et intégrité est au cœur de tout ce que nous faisons chez AIG, c'est pourquoi notre Code de conduite est si important. Il est primordial de toujours faire ce qui est juste et de maintenir un environnement sûr afin que nos collègues puissent faire part de leurs préoccupations, ainsi que pour gagner et préserver la confiance de tous nos partenaires.

Chez AIG, notre culture d'éthique et d'intégrité est fondée sur la collaboration, la transparence et une excellente capacité de prise de décision. Nos décisions individuelles et collectives ont le potentiel d'avoir un impact significatif sur la réputation d'AIG, qui est l'un de nos actifs les plus précieux.

Le Code de conduite d'AIG définit des normes et des politiques qui s'appliquent à tous les collaborateurs et qui fournissent des lignes directrices sur la façon dont nous travaillons les uns avec les autres, avec nos clients, distributeurs, régulateurs et autres parties prenantes. Ce Code, ainsi que votre jugement éclairé, doit guider vos actions et vos décisions.

Si vous avez des questions ou des préoccupations concernant notre Code de conduite, veuillez en parler à votre responsable, aux ressources humaines ou au service conformité.

Merci de votre engagement à maintenir les plus hauts niveaux d'éthique et d'intégrité chez AIG.

Cordialement,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Peter', is shown within a light gray rectangular box.

Peter Zaffino



Message de la responsable en chef de la conformité

Chers collègues,

Le Code de conduite d'AIG comprend les règles et les recommandations que chacun d'entre nous doit garder à l'esprit quand nous exerçons nos activités au quotidien.

Le Code reflète les valeurs d'AIG et décrit les lois et réglementations qui régissent l'entreprise. En respectant ces normes, nous maintenons la réputation de transparence d'AIG et nous encourageons une vraie culture d'intégrité.

Le Code de conduite est conçu pour vous aider à agir correctement. Bien qu'il fournisse des recommandations pour la plupart des situations, il ne s'agit pas d'une ressource exhaustive. Si vous avez besoin de précisions concernant une situation, une activité ou une fonction spécifique, veuillez contacter votre responsable, votre responsable RH ou votre partenaire Conformité. Veuillez également vous exprimer si vous observez une situation qui ne semble pas conforme aux principes énoncés dans ce Code.

Je vous remercie de continuer à préserver la forte culture d'intégrité d'AIG et pour votre respect sans faille des principes du code de conduite d'AIG. Nos efforts donnent confiance à nos clients, souscripteurs, partenaires de distribution, régulateurs et autres parties prenantes dans la force et la fiabilité d'AIG.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Karen J. Nelson', is written in a cursive style.

Karen J. Nelson



Sommaire

Respecter Nos Engagements 5

À qui le code s'applique-t-il ?	6
Responsabilités individuelles	7
Responsabilités supplémentaires des responsables de services.....	8
Poser des questions.....	8
Discipline	10
Dérogations au Code	10

Nos Engagements Mutuels 11

Diversité et égalité des chances.....	11
Respect d'autrui	12
Lieu de travail sûr, sain et sécurisé	13
Consommation de drogue et d'alcool.....	13
Vie privée de l'employé.....	13

Nos Engagements Envers le Marché15

Vie privée des clients/partenaires commerciaux et sécurité des données.....	16
Conflits d'intérêts	17
<i>Opportunités commerciales favorables à l'entreprise</i>	17
<i>Cadeaux et invitations</i>	18
Relations avec nos partenaires commerciaux.....	20
Diversité des fournisseurs.....	20
Pratiques commerciales loyales.....	21
Législation antitrust et concurrence loyale	21
Informations sur la concurrence.....	23



Nos Engagements Envers nos Actionnaires 25

Communications financières.....	26
Exactitudes des informations financières et comptables.....	26
Conservation des documents.....	26
Sauvegarde des ressources.....	27
<i>Propriété physique</i>	27
<i>Propriété intellectuelle</i>	27
<i>Fonds</i>	28
<i>Systèmes informatiques</i>	28

Nos Engagements D'entreprise Citoyenne30

Développement durable.....	31
Activités politiques.....	31
Délits d'inités.....	32
Prévention contre le blanchiment d'argent.....	33
Sanctions économiques, lois contre le boycottage et sur le contrôle des exportations.....	33
Communications avec le public.....	34
Communications avec les organismes administratifs et autres représentants du gouvernement.....	34
Contrats conclus avec les pouvoirs publics.....	34
Corruption et trafic d'influence.....	35

Dans ce Code, « AIG » représente American International Group, Inc. et ses filiales dans le monde entier. Certaines unités commerciales et juridictions peuvent être régies par d'autres codes compatibles avec celui-ci ou plus restrictifs. Il est possible que ces Codes imposent des responsabilités supplémentaires aux employés d'AIG travaillant dans ces unités et juridictions. Tout conflit potentiel entre une disposition de ce Code et la législation locale doit être signalé au responsable de la conformité affecté à votre unité. CHARTIS Europe S.A est une filiale de la société CHARTIS UK Holdings Ltd elle-même filiale de CHARTIS US Inc membre du groupe AIG. A ce titre Chartis Europe SA a décidé de mettre en place le présent Code en France.



Respecter Nos Engagements

L'activité d'AIG est régie par la promesse que nous sommes tous entièrement dévoués à nos produits et services. L'intégrité personnelle et organisationnelle est cruciale pour nous permettre de tenir cette promesse et protéger notre réputation.

Le respect de nos engagements est d'une importance capitale pour nos employés, nos clients, nos actionnaires et les communautés dans lesquelles nous vivons et avec lesquelles nous traitons.



À qui le code s'applique-t-il ?

Le *Code de conduite AIG* (« le Code ») fournit des directives d'ordre éthique sur la conduite des affaires pour le compte des sociétés AIG. Le Code est une ressource pour tous les dirigeants et employés d'AIG. Il ne traite pas tous les problèmes pouvant se présenter, mais offre des conseils et des ressources destinés à vous guider lorsque la marche à suivre n'est pas claire.

Certains partenaires commerciaux d'AIG, comme les agents et les consultants, représentent AIG auprès du public et doivent adhérer à l'esprit du Code, ainsi qu'aux dispositions contractuelles applicables, lorsqu'ils travaillent pour le compte des sociétés AIG.

AIG est une vaste organisation, et pourtant nous sommes tous unis par notre engagement à tenir nos promesses. Chacun d'entre nous est responsable de la confiance qui lui a été accordée.



- Nos collègues savent que nous leur portons de l'estime et du respect.
- Nos clients et partenaires font confiance à notre intégrité.
- Nos actionnaires font confiance à notre gestion.
- Nous agissons en tant qu'entreprise citoyenne et responsable.

Ce Code de conduite est organisé en fonction des engagements que nous prenons envers tous ces groupes de personnes.



Responsabilités individuelles

En assumant nos responsabilités, nous permettons à l'entreprise de prospérer et de se développer, aujourd'hui comme demain.

Chacun d'entre nous est tenu de :

- Respecter les règles posées par le présent Code, les Politiques spécifiques et les notes de services applicables ainsi que les lois et règlements.
- Demander conseil à la direction, au personnel responsable de la conformité ou au département juridique d'AIG en cas de question.
- Participer aux formations mise en place par l'entreprise sur l'éthique et la conformité pour se maintenir informé sur les évolutions des normes applicables.

Aucune raison, pas même le souhait de satisfaire des objectifs commerciaux, ne peut être invoquée pour enfreindre les lois ou les réglementations.

Test Simple

Pour prendre les bonnes décisions

- Est-ce légal ?
- Est-ce conforme aux valeurs et procédures d'AIG?
- Est-ce approprié et honnête?
- Comment mes actions seraient-elles perçues si elles faisaient la Une des journaux ?

Responsabilités supplémentaires des responsables de services

Chaque responsable de service est tenu de s'acquitter des responsabilités supplémentaires suivantes :

- Servir de modèle en matière de respect des normes éthiques les plus élevées, créer et encourager une culture de confiance, d'honnêteté, d'intégrité et de respect.
- Être une ressource pour les employés. S'assurer qu'ils connaissent, comprennent et savent comment appliquer ce Code et les procédures d'AIG, ainsi que les lois et règlements applicables, dans leur travail quotidien.
- Solliciter l'assistance d'autres responsables ou de la direction juridique d'AIG, des responsables de la conformité ou des professionnels des ressources humaines lorsqu'ils ne sont pas sûrs de la meilleure réponse à apporter à une situation donnée.
- Adopter une attitude proactive. Prendre toutes mesures raisonnables pour identifier et éviter tout écart de conduite.

Poser des questions

Vous pouvez résoudre la plupart des problèmes rencontrés sur votre lieu de travail en discutant et en collaborant avec la direction, les ressources humaines, le responsable de la conformité rattaché à votre unité (c'est-à-dire le responsable Européen de la conformité ou tout responsable de la conformité basé en France) ou tout



représentant du personnel. En outre, les employés d'AIG peuvent poser des questions par courrier électronique à l'adresse corporatelegalcompliance@aig.com.



Q&R

Respecter Nos Engagements

Q : Mon unité commerciale définit divers objectifs que nous devons atteindre. Sous la pression, j'ai parfois la tentation d'enfreindre le Code pour y parvenir. Est-ce acceptable ?

R : Non. Il est normal que les entreprises qui réussissent se fixent des objectifs ambitieux et s'efforcent de les réaliser. Cependant, vous ne devez jamais enfreindre le Code de conduite ni aucune autre règle AIG pour atteindre vos objectifs.

Q : Notre responsable n'apprécie pas que l'on lui soumette des difficultés concernant des éventuels non respect des règles applicables. Elle n'en tient généralement pas compte et a par ailleurs causé des ennuis à des collègues qui avaient signalé des manquements. Aujourd'hui, j'ai moi-même un problème, je pense qu'une affaire a été souscrite en violation des règles éthiques applicables. Que dois-je faire ?

R : En parler. Notre Code vous permet de le faire sans craindre de représailles. La première chose à faire est de vous adresser à votre responsable. Cependant, si vous pensez que les circonstances ne le permettent pas ou que vous n'obtiendrez aucun soutien de sa part, parlez-en à un autre membre de la direction, au service des ressources humaines ou au responsable de la conformité de votre unité.

Q : Si je pense que ce Code est en contradiction avec la législation locale, que dois-je faire ?

R : Si vous pensez que ce Code n'est pas conforme à la législation locale, nous vous remercions d'en référer au responsable de la conformité de votre unité ou les ressources humaines ou à un représentant du personnel.

Discipline

La violation des lois, des réglementations ou du présent Code ou le fait d'encourager d'autres personnes à le faire, représente un risque pour la réputation d'AIG et est susceptible d'entraîner des mesures disciplinaires dans le respect du règlement intérieur.

Déroptions au Code

Il est possible qu'AIG modifie supprime ou déroge à certaines dispositions de ce Code mais cela devra faire l'objet des mêmes procédures de consultation, publication, publicité et dépôt que la présente annexe. Les employés qui pensent qu'une dérogation peut être appropriée doivent en discuter avec le responsable de la conformité de leur unité. Seuls le Conseil d'Administration d'AIG et le Comité de la Gouvernance et des Nominations peuvent accorder une dérogation à une disposition spécifique du Code à un dirigeant du groupe AIG.





Nos Engagements Mutuels

Les sociétés AIG dominent le secteur des assurances depuis 90 ans, parce que nous avons toujours cru qu'avec des personnes compétentes issues d'horizons divers nous pouvions produire une valeur inégalable pour nos clients et actionnaires.



Diversité
et
égalité
des



chances

AIG a pour objectif d'engager et de promouvoir les meilleurs candidats grâce à un environnement dynamique qui rassemble les personnes dotées de compétences et d'idées différentes. La diversité de nos équipes favorise l'innovation et améliore notre position de leader sur le marché mondial.

AIG fait confiance aux communautés locales qui connaissent mieux les cultures des pays et des juridictions dans lesquelles nous opérons. AIG a toujours souhaité faire appel à l'expertise des travailleurs locaux et leur offrir un cadre de travail favorable, des opportunités de carrière et une juste rémunération.

AIG offre aux employés la possibilité de se former, d'exceller dans leur travail, de se développer au même rythme que l'entreprise.

Respect d'autrui

Traiter les autres avec respect signifie rejeter toute discrimination basée sur la race, la couleur de peau, la religion, le sexe, les origines nationales, l'âge, le handicap, l'état de service militaire, la situation de famille ou l'orientation sexuelle.

Respecter signifie aussi valoriser les différences : nous respectons les opinions de tous et n'exerçons en aucun cas des actes de harcèlement ou des menaces.



Lieu de travail sûr, sain et sécurisé

AIG s'engage à mener ses activités de manière à protéger la santé et la sécurité des employés et clients d'AIG lorsqu'ils se trouvent dans nos locaux. Les situations susceptibles de créer des risques pour la santé, la sécurité ou l'environnement doivent être immédiatement signalées à la direction, au personnel de sécurité de l'entreprise et au CHSCT.

Lutter contre les manquements à la sécurité, les menaces, les pertes et les vols nécessite une vigilance constante de la part des employés sur leur lieu de travail et lorsqu'ils traitent pour le compte d'AIG.

Alertez la direction, la sécurité de l'entreprise ou le CHSCT de tout problème qui pourrait nuire à la sécurité d'AIG, aux interventions d'urgence ou aux opérations de sécurité des personnes et de sécurité en cas d'incendie.

Consommation de drogue et d'alcool

La consommation, la vente, la possession ou le fait de travailler sous l'emprise de drogues ou d'alcool sont totalement interdits au sein de l'entreprise. L'abus d'alcool à l'extérieur de l'entreprise est interdit à toute personne dans l'exercice de ses fonctions.

Vie privée de l'employé

AIG respecte les informations personnelles et la propriété des employés (ex : effets personnels). L'accès aux

données personnelles ou à la propriété des employés ne pourra être autorisé que dans le respect des lois locales applicables.

Respecter nos Engagements

Respect d'autrui

- Fournir aux employés des opportunités basées sur des critères et caractéristiques qui relèvent de leurs performances professionnelles.
- Se conformer aux lois locales sur le travail et l'emploi, y compris celles qui s'appliquent à la discrimination et au harcèlement.
- Assurer un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement.
- Si vous rencontrez un problème dans votre environnement de travail, alertez le service des ressources humaines, votre responsable de la conformité ou le Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT).



Q&R

Nos Engagements Mutuels

Q : Mon supérieur et plusieurs de mes collègues font des plaisanteries à connotation sexuelle que je trouve particulièrement blessantes. Je ne dis rien, car je sais qu'ils vont me répondre de me mêler de mes affaires ou que je fais des histoires pour rien. Ont-ils raison ?

R : Non, ils ont tort. Les plaisanteries offensantes à caractère sexuel, même lors de conversations privées si celles-ci peuvent être entendues, peuvent être considérées comme du harcèlement. Essayez d'abord d'en parler à votre supérieur et à vos collègues. Si vous n'obtenez aucun résultat ou si vous craignez des représailles, vous pouvez vous adresser au responsable des ressources humaines, au responsable de la conformité affecté à votre unité ou au CHSCT.

Q : Pourquoi inclure cette notion de diversité dans le Code d'une entreprise Française ?

R : La diversité est un sujet mondial. Ensemble, nous avons toujours su tirer parti des talents uniques et des perspectives variées offertes par un personnel international aux origines diverses. La diversité est l'un des principaux atouts de la réussite d'AIG. Pour prendre les bonnes décisions et satisfaire nos clients à travers le monde, nous avons besoin de personnes issues de différents contextes avec des perspectives diverses.

Q : J'ai entendu ma responsable discuter avec l'un de ses pairs d'informations privées provenant du dossier médical d'un collègue. Que dois-je faire ?

R : Les informations médicales sont strictement confidentielles. Le partage inopportun de ce type d'informations constitue une violation de la réglementation d'AIG, ainsi qu'une violation de la vie privée. Vous pouvez signaler ce problème à un membre de la direction. Si cela vous gêne d'en parler avec vos supérieurs, adressez-vous au service des ressources humaines ou à votre responsable de la conformité.



Nos Engagements Envers le Marche

La société AIG est reconnue pour son esprit d'entreprise. Nous déployons toute notre énergie pour créer de nouvelles opportunités pour nos clients et pour nous-mêmes. Nous ne recherchons des avantages concurrentiels qu'à travers des pratiques commerciales légales et éthiques.



Vie privée des clients/partenaires commerciaux et sécurité des données

Nos clients s'attendent à ce que nous traitions avec soin et protégeions les données personnelles et professionnelles qu'ils nous confient. Ne mettez jamais en danger la confiance accordée par un client en divulguant des informations privées autres que celles légitimement requises dans le cadre professionnel.

La classification des informations comme personnelles ou professionnelles peut différer selon les pays. Les employés chargés de traiter les informations sur les clients sont tenus de connaître et de respecter les lois applicables sur la confidentialité et la sécurité des informations.

Dans tous les cas, nous devons mettre en place des systèmes de protection physique, administrative et technique des données personnelles et professionnelles.

Nous devons être particulièrement attentifs à respecter les lois, règlements et procédures lorsque nous transférons des informations personnelles et des données commerciales d'un pays à un autre. Si vous avez des questions relatives à la confidentialité des informations et/ou à la sécurité des données, consultez votre responsable, la direction juridique ou le responsable de la conformité rattaché à votre unité.

Les informations confidentielles englobent notamment :

- Les informations personnelles : données relatives à une personne comprenant son nom, son adresse, son identité ou le numéro de son passeport.
- Les informations commerciales : données associées aux projets commerciaux, aux transactions et informations financières sur les clients, les partenaires commerciaux et autres intervenants.





Conflits d'intérêts

Vous ne devez pas vous servir de votre situation au sein d'AIG pour tirer un avantage ou un profit personnel inapproprié, ou en faire profiter votre famille. Évitez de vous placer dans une situation qui crée ou semble créer un conflit entre vos intérêts personnels et ceux d'AIG. Tous les conflits d'intérêts potentiels doivent être discutés avec la direction, qui collaborera avec le responsable de la conformité afin de déterminer le meilleur moyen de gérer la situation.

Opportunités commerciales favorables à l'entreprise

Les employés d'AIG doivent s'assurer que toute opportunité commerciale obtenue grâce aux biens, aux informations ou à la position de l'entreprise (tels par exemple la création de nouveaux produits ou des offres promotionnelles de matériels informatiques proposés par les fournisseurs de l'entreprise) est réservée à cette dernière, sauf si cette opportunité a déjà été offerte et refusée par l'entreprise. Les employés doivent également s'assurer que les biens, les informations ou la position de l'entreprise sont réservés à l'usage exclusif de cette dernière et sont protégés des concurrents.

Respecter nos Engagements

Conflits d'intérêts

- Prenez toujours vos décisions professionnelles dans l'intérêt de l'entreprise et de nos clients, et non dans votre intérêt personnel.
- N'oubliez jamais que des activités personnelles peuvent entraîner des conflits potentiels dans le cadre de vos fonctions au sein d'AIG, par exemple le fait d'investir dans une société cliente d'AIG, un de ses fournisseurs ou concurrents.
- Discutez avec votre responsable de toute situation qui pourrait être perçue comme un conflit d'intérêts.
- Gérez pro activement toute situation susceptible de

Cadeaux et invitations

Les cadeaux d'une valeur modeste et les invitations appropriées peuvent aider à renforcer les relations d'affaires, mais ces libéralités, qu'elles soient offertes ou reçues par les employés d'AIG, ne doivent jamais influencer les décisions commerciales.

Si l'on vous offre un cadeau ou une invitation qui ne répond pas aux critères définis dans la présente section, vous devez poliment le refuser. Si vous ne pouvez refuser un cadeau sans gêner la personne qui vous l'offre ou compromettre une relation commerciale, acceptez-le au nom d'AIG et rédigez un rapport à l'intention de votre supérieur dans les 30 jours. Vous devrez ensuite remettre le cadeau à votre supérieur qui, avec le responsable de la conformité, prendra la décision qui convient à ce sujet. Les responsables doivent tenir un registre relatif aux cadeaux et le transmettre au responsable de la conformité.

Il est interdit d'offrir ou d'accepter de l'argent ou des équivalents, comme les chèques-cadeau, les chèques, les chèques de voyage ou encore les mandats, les valeurs de placement, les titres négociables, le paiement de frais sur carte de crédit ou autres, quel que soit le montant.

Faites preuve de prudence lorsque vous offrez des cadeaux ou des invitations à des fonctionnaires ou à des employés travaillant pour le gouvernement ou des organismes appartenant ou régis par le gouvernement. Lorsque vous offrez des cadeaux ou invitations à des représentants d'un gouvernement ou à des employés d'un organisme public, vous devez respecter la législation locale ainsi que la politique anti-corruption d'AIG. Consultez le responsable de la conformité de votre unité si vous avez des questions relatives aux cadeaux et activités de divertissement offerts à des fonctionnaires.



Pour rappel, chaque pays ou département peut prévoir des règles spécifiques applicables en matière de cadeaux et d'invitations. En particulier, tous les employés ne sont pas autorisés à offrir des cadeaux ou à procéder à des invitations.



Respecter nos Engagements

Cadeaux et invitations

- Veillez toujours à ce que les cadeaux et invitations, offerts ou reçus, n'influencent pas indûment les décisions commerciales.
- N'oubliez pas, si la personne qui invite n'est pas présente, l'invitation est soumise à notre politique relative aux cadeaux.
- Respectez les sensibilités locales et culturelles lorsque vous échangez des cadeaux ou invitations.
- N'offrez pas et n'acceptez pas de cadeaux ou d'invitations dispendieux.
- N'offrez rien qui puisse être considéré comme un pot- de-vin, ni somme d'argent indue ou cadeau inconvenant. Lorsque vous offrez des cadeaux ou invitations à des représentants d'un gouvernement, respectez la politique anti-corruption d'AIG.
- Ne sollicitez jamais de cadeaux, faveurs ou invitations.
- Informez votre supérieur et le responsable de la conformité de votre unité de tout cadeau d'une valeur supérieure au montant maximum fixé par la direction et mettez-le à leur disposition.
- Avant d'offrir un cadeau d'une valeur supérieure au montant maximum fixé par la direction, vous devez obtenir l'accord préalable écrit de votre responsable hiérarchique.

Les cadeaux et invitations appropriés, qu'ils soient offerts ou reçus, doivent :

- Être justifiés sur le plan professionnel.
- Ne pas être extravagants ou excessifs.
- Ne pas être trop fréquents avec la même personne.
- Être autorisés par les politiques d'AIG et de la société du destinataire.
- Être légal et usuel dans le pays ou la région en question et d'un montant raisonnable.
- Ne pas influencer indûment les décisions



Relations avec nos partenaires commerciaux

Nos partenaires commerciaux sont une extension d' AIG. Lorsqu'ils travaillent pour le compte d' AIG, ils doivent adhérer à l'esprit du Code ainsi qu'à toute disposition contractuelle applicable.

Nos partenaires ne doivent pas agir d'une manière illégale ou considérée comme inappropriée pour un employé d' AIG. Nous devons tous nous assurer que les clients, producteurs, agents et fournisseurs n'exploitent pas leur relation avec AIG, ni n'utilisent le nom d' AIG dans le cadre d'une transaction frauduleuse, contraire à l'éthique ou malhonnête.

Par ailleurs, nos partenaires ont pour obligation de ne pas inciter les employés d' AIG et tous ceux qui sont en relation d'affaires avec nous à enfreindre les normes du Code.

Diversité des fournisseurs

AIG recherche des partenariats pour des domaines très variés. Nous estimons particulièrement les fournisseurs qui partagent notre conception de l'engagement et de l'attachement à la diversité et à la responsabilité sociale.

Chacun de nous est tenu d'apporter son soutien au programme sur la diversité des fournisseurs d' AIG en oeuvrant pour l'utilisation de fournisseurs qui remplissent les conditions du programme.

Respecter nos Engagements

Relations avec nos partenaires commerciaux

- Connaître les pratiques commerciales des agents et représentants d' AIG afin de garantir le suivi par ces derniers des règles du présent Code.
- Effectuer des vérifications préalables sur les agents, consultants et travailleurs indépendants potentiels avant de faire appel à leurs services.
- Ne jamais faire pression sur les fournisseurs ou agents d' AIG ni les encourager dans des activités illicites.
- Traiter les fournisseurs, agents et autres représentants avec respect et considération.



Pratiques commerciales loyales

AIG ne recherche des avantages concurrentiels qu'à travers des pratiques commerciales légales et éthiques. Chacun d'entre nous doit agir loyalement avec nos clients, prestataires de services, fournisseurs et concurrents. Veillez à ne pas dénigrer nos concurrents ni leurs produits et services. Il est contraire à la politique d'AIG de profiter d'un avantage déloyal par le biais de manipulations, de dissimulations, d'utilisation d'informations privilégiées, ou de la présentation erronée de faits ou de toute autre pratique déloyale.

Législation antitrust et concurrence loyale

AIG affronte la concurrence avec détermination et loyauté dans le monde entier. Nous cherchons avant tout à asseoir notre position et à développer notre activité au moyen de produits et services de qualité supérieure, et non par le biais de pratiques déloyale ou anticoncurrentielle. Nous comprenons et respectons les lois sur la concurrence internationale ainsi que les lois antitrust.

Ces lois sont complexes. Les employés qui ne sont pas sûrs de certaines pratiques doivent consulter le responsable de la conformité de leur unité pour obtenir des informations supplémentaires et des explications.

Les conseils suivants aideront à garantir la conduite loyale des affaires et une concurrence juste.

Respecter nos Engagements

Pratiques commerciales loyales

- Menez vos affaires avec les clients et les fournisseurs dans le respect de notre engagement à pratiquer une concurrence loyale.
- Fournissez des informations marketing fiables et précises.
- Réunissez des données sur la concurrence dans le respect de la légalité afin de renforcer l'intégrité d'AIG.
- N'usez jamais de méthodes contestables ou douteuses pour collecter des données sur la concurrence.
- Ne dissimulez pas votre identité ni vos intentions lorsque vous traitez avec un client potentiel ou réel ou un partenaire d'AIG.



Choses à faire :

- Livrer une concurrence acharnée et loyale sur chaque marché où la société AIG est présente en prenant toutes les décisions commerciales dans l'intérêt d'AIG.
- Obtenir des informations significatives sur les concurrents d'AIG uniquement de sources légales et appropriées.
- Parler des concurrents ou de leurs produits et services en se basant uniquement sur des informations fiables.

Choses à ne pas faire :

- Convenir officiellement ou officieusement des prix ou autres conditions de vente avec un concurrent, manipuler les cours, fixer les niveaux de production ou de vente, se répartir des clients, marchés ou territoires.
- Discuter des sujets suivants avec un concurrent : prix, cours, ventes clients, commissions, conditions de vente, bénéfices, marges, coûts, production, stocks, fournitures, plans marketing ou autres informations importantes pour la concurrence.
- Participer avec des concurrents à des réunions où sont abordés des thèmes significatifs pour la concurrence, y compris les sujets indiqués ci-dessus.
- Convenir avec des personnes extérieures à AIG du choix des fournisseurs ou clients avec lesquels traiter.
- Établir des comparaisons non fondées ou mensongères avec les concurrents ou leurs produits ou services.
- Obtenir des concurrents d'AIG ou de toute personne ayant un devoir de confidentialité envers ces concurrents des informations significatives pour la concurrence.



Informations sur la concurrence

AIG interdit l'utilisation de pratiques illégales ou contraires à l'éthique pour obtenir des informations sensibles, notamment des secrets commerciaux, sur un fournisseur ou un concurrent. N'utilisez que des sources légales et appropriées pour obtenir des informations sur les concurrents d'AIG. Ne vous servez pas des concurrents d'AIG ou de toute personne ayant un devoir de confidentialité envers ces concurrents pour obtenir des informations importantes.

N'usez jamais de méthodes répréhensibles pour obtenir, dévoiler ou utiliser les secrets commerciaux d'autres sociétés sans en avoir reçu l'autorisation. Toute offre concernant des informations confidentielles obtenues de façon induite doit être immédiatement signalée au responsable de la conformité de votre unité.

Signes Indicateurs

Obtention d'un avantage concurrentiel

- Conserver des documents ou des enregistrements sur ordinateur concernant de précédents employeurs.
- Faire pression ou inciter de nouveaux employés AIG à discuter d'informations confidentielles sur leurs précédents employeurs.
- Obtenir des informations au moyen d'un comportement considéré comme de l'« espionnage » ou que vous ne souhaiteriez pas complètement dévoiler.
- Croire sans raison valable les allégations de tiers

Signes Indicateurs

Législation antitrust et concurrence loyale

Les lois antitrust et sur la concurrence varient selon les pays et les états. Ces différences font que certaines actions interdites dans certains pays ou états sont potentiellement autorisées dans d'autres. En France, il est interdit de :

- tenter de dicter ou de contrôler les prix de vente d'un client.
- rendre la vente d'un produit ou d'un service conditionnelle à l'achat d'un autre produit par le client.
- proposer des prix ou des conditions de vente plus favorables à un client que celles proposées à un concurrent du client situé dans la même zone géographique.
- Empêcher un client ou un fournisseur de traiter avec un concurrent.
- Vendre des produits ou services à perte ou au moyen de pratiques tarifaires ou promotionnelles déloyales.



Q&R

Nos Engagements Envers le Marché

Q : Est-ce que la législation relative à la protection des données personnelles concerne uniquement les données critiques, telles que l'origine ethnique, les données médicales, les numéros de carte de crédit et numéros de compte de retraite ?

R : No. Data privacy laws potentially apply to all data about individuals. Customers' email addresses, contact details, preferences, voice and image are all personal data protected by data privacy laws when such data can be linked to an identifiable individual.

Q : Qu'entendez-vous par un motif professionnel valable pour accepter un cadeau ou une invitation ?

R : AIG rémunère ses employés pour agir dans le meilleur intérêt de l'entreprise. Vous pouvez tout à fait accepter, par exemple, un déjeuner avec un partenaire qui souhaite discuter d'une affaire afin de renforcer votre relation professionnelle.

En revanche, l'acceptation de cadeaux ou d'objets personnels comme des bijoux ne présente aucun intérêt commercial pour AIG. Vous devez refuser ce type de cadeaux, car ils peuvent compromettre la loyauté du personnel ou créer une dette envers le donneur.

Q : Pour mieux remplir ma mission chez AIG, j'ai conservé plusieurs documents de mon employeur précédent. Ces documents décrivent les initiatives qu'il avait coutume de prendre en matière de marketing. Puis-je utiliser ces documents chez AIG ?

R : Si ces documents contiennent des informations confidentielles provenant de votre ancien employeur, vous ne devez pas les utiliser, ni les partager.

AIG exige de tous ses employés le respect des restrictions d'utilisation ou obligations de non-divulgence des informations confidentielles obtenues d'employeurs précédents ou autres tiers. Si vous avez un doute sur la confidentialité ou les restrictions d'utilisation d'informations provenant de votre employeur précédent, consultez le responsable de la conformité affecté à votre unité avant d'utiliser ou de partager ces informations.



Nos Engagements Envers nos Actionnaires

Les actionnaires nous confient leurs actifs. AIG les protège en agissant avec intégrité dans toutes ses pratiques commerciales.





Communications financières

Nos actionnaires, nos partenaires, les autorités de régulation et le public se basent sur nos communications financières pour prendre des décisions. C'est pourquoi nos communications doivent être fiables, complètes, opportunes, exacts et compréhensibles. Pour être sûrs de toujours satisfaire ces normes, seuls les employés habilités peuvent fournir des informations financières à des organismes extérieurs.

Exactitudes des informations financières et comptables

Nos documents comptables et financiers doivent toujours être tenus avec rigueur et honnêteté. Les informations qu'ils contiennent ne doivent pas être falsifiées, ni modifiées. Nous ne devons jamais tenir ces registres en usant de méthodes malhonnêtes ou mensongères, ni tenter d'induire en erreur la direction, les auditeurs, les régulateurs ou les actionnaires d'AIG. Les documents comptables et financiers se présentent sur divers types de supports : copies papier, enregistrements électroniques, courriers électroniques, messages instantanées, vidéos et bandes de sauvegarde.

Conservation des documents

Nous devons toujours nous conformer aux règles applicables en matière de conservation des documents. Ces règles sont valables pour tous les supports des données : les copies papier, les enregistrements électroniques, les courriers électroniques, les messages instantanés, les vidéos et les bandes de sauvegarde, entre autres.

Nous devons conserver les informations critiques utilisées pour les rapports, les audits et autres objectifs essentiels dans un format récupérable pendant la durée de temps nécessaire. Les informations à caractère transitoire, sans importance capitale ou dont la période de conservation a expiré conformément à la politique de gestion des documents, doivent être éliminées.



AIG peut interrompre à tout moment la destruction des documents, enregistrements ou données en cas de litiges, d'audits, d'investigations ou de requêtes réglementaires en cours en émettant une « déclaration de conservation » des documents à l'intention des employés d'AIG susceptibles de détenir ou de contrôler de telles informations. Il est du devoir de chaque employé d'AIG d'étudier sans délai toute déclaration de conservation des documents reçue et de suivre attentivement les instructions qu'elle contient. Les informations mentionnées dans cette déclaration AIG doivent être conservées jusqu'à instruction contraire, quel que soit la durée de conservation définie dans la politique de conservation des documents applicable.

Si vous avez des questions concernant le respect d'une « déclaration de conservation des documents », veuillez vous adresser dès que possible à la personne dont le nom sera indiqué dans cette « déclaration ». Le non respect d'une « déclaration de conservation » peut donner lieu à des sanctions disciplinaires et, dans certains cas, à des poursuites civiles et pénales à l'encontre de la ou des personnes concernées ou d'AIG.



Sauvegarde des ressources

AIG Pour servir au mieux nos clients et nos actionnaires, il est très important d'utiliser nos ressources à bon escient.

Propriété physique

Les biens d'AIG, y compris les biens immobiliers, les équipements et fournitures doivent être protégés contre le vol, les dommages et les mauvais usages ou toute forme d'utilisation inappropriée.

En règle générale, les biens d'AIG sont destinés uniquement aux activités d'AIG. Toutefois, l'utilisation personnelle limitée et occasionnelle du téléphone (appels locaux), de la messagerie électronique, du photocopieur ou des ordinateurs est autorisée.

Respecter nos Engagements

Propriété intellectuelle

- Ne jamais utiliser la propriété intellectuelle d'AIG de manière irrégulière.
- Ne jamais révéler des informations intellectuelles confidentielles d'AIG sans approbation.
- Protéger la propriété intellectuelle d'AIG en obtenant ou en aidant à l'obtention des brevets, marques déposées ou droits d'auteur.
- Ne jamais utiliser la propriété intellectuelle d'un précédent employeur sans son autorisation.
- Ne jamais utiliser ou copier des logiciels ou de la documentation, sauf si l'accord de licence l'autorise. AIG respecte les limites imposées sur les logiciels par les développeurs ou distributeurs.



Propriété intellectuelle

La propriété intellectuelle d'AIG se compose de concepts ou d'informations commerciales appartenant à AIG, comme des produits et des méthodologies uniques. AIG protège sa propriété intellectuelle au moyen de brevets, marques déposées et droits d'auteurs. Chacun d'entre nous, dans le cadre de nos fonctions, est tenu de protéger les informations confidentielles et les secrets commerciaux appartenant à AIG et à ses partenaires.



Fonds

Les fonds d' AIG doivent être utilisés de façon responsable et uniquement dans le cadre des activités de la société. Le personnel qui se voit confier une carte de crédit d' entreprise pour le paiement de frais professionnels ne peut l' utiliser à des fins personnelles. Nous devons tous veiller à la protection des fonds d' AIG contre les utilisations malhonnêtes ou les vols, et nous assurer qu' ils sont intelligemment dépensés. Le remboursement des frais ne s' applique qu' aux dépenses professionnelles réelles, raisonnables et autorisées.

Systèmes informatiques

Les systèmes informatiques d' AIG comprennent les ordinateurs, les ressources réseau, les systèmes de messagerie électronique, les téléphones, les systèmes vocaux et toutes les informations traitées par ordinateur. Il incombe à chacun de nous de protéger ces systèmes et les données qu' ils contiennent contre les accès interdits, les dommages ou le vol.

Par ailleurs vous devez respecter la politique existante sur l' utilisation des réseaux, de la messagerie électronique et d' Internet.

Signes Indicateurs

Protection des informations confidentielles

- Discuter d' informations confidentielles à voix haute ou publiquement lorsque d' autres personnes risquent d' entendre.
- Parler d' informations propriété d' AIG avec des tiers sans autorisation ou lorsqu' il existe un accord de confidentialité.
- Parler d' informations propriété d' AIG avec des clients ou fournisseurs sans approbation préalable et sans connaître le statut de la relation (confidentiel ou non confidentiel).
- Se débarrasser de brouillons et de notes confidentielles à

Q&R

Nos Engagements Envers nos Actionnaires

Q : Je crois avoir constaté une erreur dans un rapport financier préparé par un auditeur externe. Ces informations doivent être reprises dans une communication publique. Que dois-je faire dans ce cas ?

R : Il est essentiel d'en informer une personne habilitée à résoudre ce type de problème. Une telle erreur pourrait avoir des conséquences graves. Si vous ne savez pas à qui vous adresser, contactez votre supérieur, le responsable de la conformité de votre unité.

Q : Ma responsable m'a demandé de préparer un bon de commande pour une prestation de services d'un montant de 30 000 euros. Or, elle n'est pas habilitée à engager des dépenses supérieures à 25 000 euros. Puis-je répartir la commande sur deux bons de commande afin d'éviter d'avoir à obtenir l'accord d'un supérieur ?

R : Non, vous n'avez pas le droit. Effectuer un règlement sans obtenir les autorisations nécessaires est une violation de la politique d'AIG, qui vise à garantir la mise en place et l'application de contrôles comptables internes efficaces. Si cela vous gêne d'en parler à votre responsable, parlez-en au responsable de la conformité de votre unité, aux ressources humaines ou aux représentants du personnel.

Q : J'assistais à une réunion avec d'autres cadres d'AIG dans la salle de conférence d'un hôtel. À l'heure du déjeuner, nous avons tous laissé nos ordinateurs portables dans la salle. Je n'étais pas tranquille, mais j'ai fait pareil. Aurais-je dû agir autrement ?

R : J'assistais à une réunion avec d'autres cadres d'AIG dans la salle de conférence d'un hôtel. À l'heure du déjeuner, nous avons tous laissé nos ordinateurs portables dans la salle. Je n'étais pas tranquille, mais j'ai fait pareil. Aurais-je dû agir autrement ?

Q : Je viens d'apprendre que les employés de l'un de nos fournisseurs se sont vu accorder un accès important aux ressources de notre réseau. Je ne pense pas qu'ils aient besoin de ce type d'accès pour leur travail. Est-ce que cela ne met pas en danger les informations d'AIG ? Que dois-je faire ?

R : Vous avez peut-être raison, mais vous ne possédez peut-être pas toutes les informations. Vous devez d'abord en discuter avec votre responsable. S'il convient de prendre d'autres mesures, vous et votre responsable devriez contacter le responsable de la conformité de votre unité.



Nos Engagements D'entreprise Citoyenne

Grâce à des produits, services et pratiques commerciales responsables, AIG s'efforce d'améliorer la qualité de vie de chaque pays où la société est implantée. La valeur clé de notre civisme d'entreprise est la promotion du respect des lois et réglementations qui s'appliquent à nos activités.



Développement durable

C'est au travers de pratiques de développement durable que chacun d'entre nous peut aider AIG à apporter une contribution positive à la société et à l'environnement. Nos opérations d'assurance environnementale ont ouvert la voie en proposant des solutions qui visent à rendre l'environnement plus propre et plus sûr. Grâce à nos activités d'assurance, nous bénéficions d'une expérience sans égale pour aider nos clients à surmonter une catastrophe naturelle.

Au fil des années, les sociétés AIG ont investi dans le développement de « fonds verts » destinés à des projets et technologies favorables à l'environnement. Investir dans les pays où nous sommes présents est une stratégie fondamentale de longue date pour AIG et qui profite aux économies locales.

Activités politiques

Il est important que les activités ou les intérêts politiques personnels des employés n'entrent pas en conflit avec leurs responsabilités au sein d'AIG ou fasse référence au soutien d'AIG. Par exemple :

- Le nom d'AIG ne doit pas être utilisé par les employés qui se présentent à un poste politique, sauf pour indiquer qu'AIG est leur employeur.
- Le fait d'occuper ou de briguer un poste politique ne doit pas créer, ni même donner l'apparence, d'un conflit d'intérêts avec les devoirs des employés vis-à-vis d'AIG.



- Les fonds ou les ressources d'AIG ne doivent pas être utilisés à des fins politiques, notamment aux fins d'offrir un soutien politique (lobbying), sans consulter auparavant le Vice-président en charge des affaires générales d'AIG ou le Directeur des relations publiques du service juridique d'AIG.

Étant donné que les lois et les réglementations qui définissent les activités et les contributions politiques d'une entreprise sont complexes, il est impératif de consulter le service des affaires générales d'AIG ou le groupe chargé des relations publiques du service juridique d'AIG afin de s'assurer que de telles contributions et activités sont autorisées et conformes à la stratégie commerciale d'AIG dans la région concernée.

Délits d'initiés

La conduite des affaires d' AIG nous amène fréquemment à connaître des informations importantes et non publiques à propos d' AIG, de ses fournisseurs et d'autres sociétés. Notre devoir nous impose de veiller à ce que ces données ne soient pas utilisées de façon malveillante. Il est contraire à la politique d' AIG et, dans de nombreux pays, il est illégal de :

- Échanger des titres lorsque vous êtes en possession d'informations privilégiées.
- Transmettre des informations privilégiées à toute personne susceptible d'échanger des titres ou d'inciter des tiers à le faire sur la base de telles informations.

En outre, les employés ne doivent pas :

- Effectuer des opérations spéculatives sur les titres d' AIG ou de ses filiales.
- Réaliser des transactions de couverture en utilisant les titres d' AIG.
- Échanger des titres d' AIG « à découvert ».
- Échanger des titres dérivés, comme des options de vente ou d'achat, des swaps ou collars associés aux titres AIG.

Les employés de certains secteurs doivent dans certains cas obtenir une autorisation préalable à leurs activités personnelles en bourse.



Prévention contre le blanchiment d'argent

AIG est déterminée à prendre ses responsabilités dans la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme. Cela signifie entre autres identifier les clients, contrôler l'activité client et dénoncer toute activité douteuse ou inhabituelle, conformément aux lois applicables. Les employés doivent respecter les programmes de lutte contre le blanchiment de capitaux mis en place par AIG et ses unités opérationnelles. Toute activité suspecte nécessite d'être dénoncée sans délai. Contactez votre supérieur ou le responsable de la prévention contre le blanchiment d'argent dès qu'une activité vous semble inhabituelle ou douteuse.

Sanctions économiques, lois contre le boycottage et sur le contrôle des exportations

Conformément aux programmes de sanctions économiques et aux lois applicables mis en place aux États-Unis et dans l'Union Européenne, AIG interdit à ses employés de traiter avec certains gouvernements, individus et entités (comme les personnes suspectées d'être des terroristes ou des trafiquants de drogue), ou avec des individus et entités basés dans certains pays ou en relation avec des représentants ou agents de ces pays. Pour déterminer si un gouvernement, une personne ou un organisme est soumis à ces interdictions, consultez le responsable de la conformité chargé des sanctions économiques.

Les collaborateurs d'AIG ne sont pas autorisés dans le cadre de leur activité professionnelle à participer à des boycotts qui n'ont pas reçu l'aval du gouvernement américain et de l'Union Européenne. Si l'on vous demande de prendre part à un boycott ou de fournir des informations qui pourraient servir à mettre en place de telles pratiques, il convient d'en parler en à



votre responsable de la conformité chargé des sanctions économiques.

Le personnel d'AIG doit également se conformer aux lois applicables en matière de contrôle des exportations. Pour savoir si des exportations ou des réexportations sont soumises à des contrôles ou à des interdictions, consultez le responsable de la conformité de votre unité.

En tant qu'entreprise internationale, AIG doit respecter certaines sanctions économiques ou embargos imposés par d'autres législations. Les législations de différents pays pouvant être contradictoires, contactez le responsable de la conformité chargé des sanctions économiques si ce genre de situation se produit.



Communications avec le public

Seules les personnes autorisées peuvent parler au nom d'AIG, et les informations qu'elles relaient doivent être complètes, justes, précises, actualisées et compréhensibles. Toutes les requêtes émanant des investisseurs ou des analystes, ainsi que les questions de supports utilisés doivent être dirigées vers le service de communication de l'entreprise ou le service des relations avec les investisseurs d'AIG.

Ne donnez jamais l'impression que vous parlez au nom d'AIG dans vos communications personnelles, qu'il s'agisse de forums d'utilisateurs, blogs, forums de discussion et en ligne.



Communications avec les organismes administratifs et autres représentants du gouvernement

Si vous recevez une requête provenant d'organismes administratifs (qui n'entre pas dans le champ normal des relations d'AIG avec ces entités) Vous devez, avant de donner une réponse quelconque, en parler immédiatement au responsable de la conformité de votre unité ou au service juridique ou à l'avocat d'AIG désigné par ce dernier. Les requêtes associées aux rapports financiers peuvent être transmises aux contrôleurs autorisés qui fourniront une réponse. Les réponses données aux organismes administratifs doivent contenir des informations complètes, factuelles et exactes. Au cours d'une inspection ou d'un contrôle sur le respect de la réglementation, vous ne devez pas dissimuler, détruire ou modifier des documents, ni mentir ou induire quiconque en erreur. Il en va de même pour les requêtes provenant des auditeurs.

Contrats conclus avec les pouvoirs publics

Les contrats conclus avec les gouvernements peuvent présenter des risques différents des contrats commerciaux traditionnels. Les lois relatives aux contrats passés avec des organismes internationaux, fédéraux, étatiques et locaux sont généralement plus contraignantes et plus complexes. Certaines conduites et pratiques acceptables dans l'optique commerciale sont interdites dans le secteur public. C'est pourquoi vous devez vous adresser à vos supérieurs ou à votre responsable de la conformité avant de décider de traiter avec des organismes publics.



Corruption et trafic d'influence

Nous ne devons jamais utiliser de moyens irréguliers pour influencer les décisions commerciales d'autrui. Aucun employé, agent ou travailleur indépendant d'AIG n'a le droit d'offrir des pots-de-vin ou d'autres avantages illicites à un tiers pour obtenir ou conserver un contrat ou un avantage déloyal dans le cadre d'une interaction commerciale impliquant AIG, nos clients ou nos collaborateurs.

Il est interdit de verser de l'argent ou de promettre le versement de sommes d'argent à un agent ou à un représentant des pouvoirs publics pour obtenir ou conserver un contrat ou encore obtenir un avantage indu. Les agents gouvernementaux peuvent être des dirigeants d'entreprises contrôlées ou appartenant en partie ou en totalité à un gouvernement.

Les lois anti-corruption interdisent également la création de documents ou registres comptables imprécis ou erronés et exigent par ailleurs que les sociétés développent et mettent en place des contrôles adéquats de leurs actifs et documents comptables. Tous les employés et dirigeants d'AIG doivent se conformer à toutes les lois anti-corruption applicables.

Tout employé d'AIG qui a connaissance ou suspecte, de bonne foi, une violation de l'une de ces lois, réglementations ou politiques est invité à en informer dès que possible son responsable de la conformité.



Q&R

Nos Engagements D'entreprise Citoyenne

Q : J'ai entendu dire par mon responsable que nous faisons appel à un nouveau fournisseur pour un produit que nous venons de développer et qui sera dévoilé au public dans quatre semaines.

Je pense que c'est le moment d'investir dans la société de ce fournisseur. Puis-je en parler autour de moi ?

R : Non, ce type d'information est considéré comme une information privilégiée. Tant que vous détenez ces informations, vous n'avez pas le droit d'effectuer des transactions, ni de partager ces informations qui pourraient ensuite être utilisées.

Q : Si un membre de la presse m'invite à commenter les perspectives financières d'AIG, puis-je exprimer mon opinion si elle est franche et honnête ?

R : Vous ne devez faire aucun commentaire à la presse au nom d'AIG, ni donner aucune opinion sur les perspectives financières d'AIG, sans l'accord préalable du service de la communication d'entreprise d'AIG. Toutes les demandes d'information des médias doivent être transmises au service de communication de l'entreprise. La communication financière des groupes cotés aux Etats-

Unis est extrêmement réglementée et tous commentaires intempestifs sur ce sujet est susceptible d'impacter gravement le groupe. Toutes les informations prospectives sur la situation financière du groupe sont hautement confidentielles. Cette disposition ne remet pas en cause le droit à la liberté d'expression individuelle des salariés dans les limites reconnues par la loi et la jurisprudence.

Toute prise de position même à titre personnel peut être mal interprétée ou présentée à tort comme étant la position d'AIG et nous vous conseillons la plus extrême prudence en la matière.

Q : Un cadre d'une entreprise publique nous a fait comprendre qu'en faisant une donation à une œuvre caritative locale, nous augmenterions nos chances d'obtenir des contrats dans son pays. Cette situation me met mal à l'aise. Que dois-je faire ?

R : Vous avez raison d'être préoccupé. En effectuant un paiement, vous risquez d'enfreindre les lois anticorruption. Nous vous conseillons d'en discuter avec le responsable de la conformité de votre unité.



Q : Lorsque j'étais à l'étranger, un fournisseur m'a offert un cadeau protocolaire. Je n'ai pas pu refuser. Que dois-je faire maintenant ?

R : Vous pouvez accepter ce cadeau aux conditions suivantes : sa valeur est inférieure au montant maximum fixé par la direction, il est conforme à la réglementation sur les cadeaux et invitations d'AIG et de votre unité, il ne peut être soupçonné d'influencer vos décisions commerciales. Si vous ne pouvez refuser ou rendre un cadeau dont la valeur paraît supérieure au montant maximum fixé par la direction sans offenser ou gêner la personne qui vous l'offre ou compromettre une relation commerciale, vous pouvez accepter ce cadeau au nom d'AIG, dans le strict respect de la loi. Dans ce cas, vous devez en informer votre supérieur et le responsable de la conformité et remettre sans tarder le cadeau à votre responsable. Vous devez également lui remettre un rapport sur les circonstances dans lesquelles vous l'avez accepté.

Q : Je suis assistante administrative. Ma responsable est très impliquée dans la vie politique locale et me demande fréquemment de photocopier des tracts et de planifier des événements politiques qu'elle organise sur son temps libre. Comme son activité politique est souvent en rapport avec notre secteur d'activité ou des questions ayant un impact sur AIG, elle souhaite demander le remboursement d'une partie de ses frais. Est-ce possible ?

R : Non, en aucun cas. Les dépenses de votre responsable sont ses propres contributions. Le remboursement par AIG de contributions politiques personnelles est interdit par la loi. Par ailleurs, votre responsable risque d'enfreindre notre Code et

nos règlements en vous demandant d'utiliser l'équipement et autres ressources d'AIG, notamment votre temps de travail, pour faire des photocopies ou l'aider à planifier ses activités politiques personnelles.

Q : Un partenaire commercial m'a offert des places pour un match de football. Il ne pouvait pas y aller et m'a dit qu'il les jetterait si je ne les prenais pas. Puis-je accepter ces billets ?

R : Lorsqu'un employé d'AIG est invité dans le cadre professionnel, un représentant de l'organisation qui l'invite doit être présent. Sinon, comme c'est le cas ici, cet avantage est considéré comme un cadeau et la politique d'AIG en matière d'acceptation des cadeaux s'applique.

Q : J'occupe un poste de vente chez AIG. La politique d'AIG sur les cadeaux s'applique-t-elle aux gratifications internes liées aux performances commerciales ?

R : Non. La politique sur les cadeaux ne s'applique pas aux gratifications accordées par AIG à ses employés pour leurs bons résultats commerciaux, à condition que ces gratifications reposent sur des objectifs de vente démontrables et des critères de rémunération objectifs.

Q : Je ne comprends pas très bien les lois antitrust. Que faut-il vraiment savoir et que dois-je faire ?

R : Voici une règle simple pour un domaine complexe. S'il vous semble qu'une conversation ou une situation pourrait entraver la concurrence sur un marché entre les concurrents, fournisseurs ou autres, parlez-en au responsable de la conformité de votre unité.



Publication - Dépôt - Entrée en vigueur - Opposabilité

La présente annexe au Règlement Intérieur, établie après consultation des instances représentatives du personnel, et élaborée conformément à la loi, a été communiquée en double exemplaire à l'Inspecteur du Travail et déposée au secrétariat-greffe du Conseil des prud'hommes de Nanterre, et affichée (sur l'intranet de Chartis Europe France) dans les locaux de l'entreprise.

Les modifications, adjonctions ou retraits apportées à la présente annexe feront l'objet des mêmes procédures de consultation, de communication, de publicité et de dépôt.

Il entrera en vigueur le 1er janvier 2012.

La présente annexe est opposable à l'ensemble des salariés, qu'ils aient été embauchés antérieurement ou postérieurement à son entrée en vigueur.

Tout salarié est tenu de prendre connaissance du règlement et de ses annexes au moment de son embauche. Aucun salarié ne pourra se prévaloir de son ignorance.

Fait à la Défense, le 28 novembre 2011.

Kelly LYLES

Directeur Général France