



enterprises, inc.

GUIDE DU CODE DE CONDUIT 2025

Comité de conformité de l'entreprise : ApogeeCompliance@apog.com
Service juridique d'Apogee – ApogeeLegal@apog.com

À Apogee, nous menons nos affaires avec le plus haut degré d'honnêteté et de comportement éthique. De plus, les lois et règlements des États-Unis et des autres pays exigent de plus en plus que les entreprises surveillent leurs actions pour s'assurer qu'elles sont conformes aux lois et règlements en vigueur. Afin d'aider les employés à comprendre ce qu'on attend d'eux, l'entreprise a créé un programme de conformité global composé du présent guide; du Code d'éthique et de conduite professionnelles, qui établit les principes directeurs et les normes éthiques de l'entreprise pour mener ses activités; et des politiques de l'entreprise, qui sont les politiques de conformité auxquelles les employés doivent se conformer.

Il incombe à chaque employé de se conformer aux lois, normes et principes contenus ou mentionnés dans le programme de conformité, le Code d'éthique et de conduite professionnelles et les politiques d'entreprise d'Apogee. Les politiques de l'entreprise s'appliquent à tous les employés de l'entreprise, y compris aux employés d'Apogee et de toute filiale, unité fonctionnelle ou installation d'Apogee, sauf lorsque les politiques de l'entreprise entrent en conflit avec une disposition en vigueur d'une convention collective ou d'une autre obligation de l'entreprise en vertu des lois applicables.

Les violations de la loi, du programme de conformité ou d'autres politiques, procédures, instructions, règles de travail ou pratiques de l'entreprise ou d'autres éléments de ce genre pourraient entraîner des mesures disciplinaires incluant un congédiement. Rien dans le présent guide, le Code d'éthique et de conduite professionnelles, les politiques de l'entreprise ou d'autres communications relatives au programme de conformité ne crée ou ne suppose un contrat d'emploi.

Afin d'aider les employés à comprendre les lois et les règlements qui touchent l'entreprise, nous avons préparé ci-dessous un résumé de ses politiques. Des exemplaires du Code d'éthique et de conduite professionnelles d'Apogee, incluant des exemplaires dans des langues autres que l'anglais, sont disponibles sur le site Web d'Apogee à l'adresse www.apog.com/corporate-governance/governance-overview. Les politiques de l'entreprise sont également à la disposition des employés. Le résumé qui suit ne traite pas de toutes les situations possibles, et une situation qui n'est pas mentionnée dans ce résumé ne constitue pas nécessairement une violation potentielle. Si vous avez des questions, communiquez avec votre superviseur, votre service des ressources humaines, l'avocat-conseil d'Apogee ou le comité de conformité, comme indiqué dans la section « Signalements et enquêtes sur les violations ».

N'oubliez pas qu'Apogee compte sur vous pour l'aider à respecter ses principes éthiques, la loi, et les bonnes pratiques de comptabilité et d'audit.

SIGNALEMENTS ET ENQUÊTES SUR LES VIOLATIONS

Si vous croyez qu'une personne contrevient à la loi, aux principes ou aux normes du présent guide, au Code d'éthique et de conduite professionnelles, ou si vous avez des préoccupations concernant des pratiques de comptabilité ou d'audit douteuses, vous devez signaler l'infraction connue ou apparente ou exprimer vos préoccupations. Vous pouvez signaler une violation ou exprimer vos préoccupations à votre superviseur immédiat, à un cadre supérieur, à votre service des ressources humaines, à l'avocat-conseil d'Apogee au 952 487-7645 ou à ApogeeLegal@apog.com, ou au comité de conformité à

ApogeeCompliance@apog.com. Vous pouvez également faire un signalement anonyme en utilisant la ligne d'assistance du Code de conduite d'Apogee au www.apog.ethicspoint.com. **La ligne d'assistance du Code de conduite d'Apogee est gérée par un fournisseur externe qui n'est pas affilié à Apogee.**

Veuillez consulter les directives sur la façon de faire un appel sans frais à la ligne d'assistance du Code de conduite d'Apogee aux pages 6 et 7 du présent guide.

Chaque signalement d'une violation connue ou apparente de la loi ou du programme de conformité ou de pratiques de comptabilité ou d'audit douteuses fera l'objet d'une enquête approfondie dans les plus brefs délais. Aucune représaille ne seront exercées contre une personne pour avoir signalé de bonne foi une violation connue ou apparente.

LIGNE D'ASSISTANCE DU CODE DE CONDUITE D'APOGEE

www.apog.ethicspoint.com (entrez « Apogee » comme nom de l'organisation) (partout dans le monde) ou 800 441-6164 (sans frais aux États-Unis et au Canada). Veuillez consulter les instructions sur la façon de faire un appel sans frais à partir de pays autres que les États-Unis et le Canada aux pages 6 et 7 du présent guide ou au www.apog.ethicspoint.com (entrez « Apogee » comme nom de l'organisation).

GUIDE DU CODE DE CONDUITE

POLITIQUE DE L'ENTREPRISE	RÉSUMÉ DE LA POLITIQUE	À SURVEILLER
Lois antitrust et pratiques concurrentielles	Il est interdit à l'entreprise de conclure des ententes ou des accords avec ses concurrents concernant les prix des biens ou des services, les escomptes, les autres conditions de vente, les profits ou les marges de profit, les coûts, la répartition des territoires ou des clients ou les soumissions. L'entreprise ne peut pas non plus priver les revendeurs ou distributeurs de la liberté de revendre ses produits.	Discussions avec les concurrents sur les prix, les stratégies de prix, la commercialisation, les produits et services non annoncés, les revenus et les dépenses ou tout renseignement exclusif de l'entreprise.
Lois et règlements anti-boycottage	L'entreprise ne peut rien faire pour respecter ou appuyer le boycottage commercial d'un pays qui n'est pas soutenu par le gouvernement des États-Unis.	Répondre à une demande de boycottage Demande d'appui au boycottage arabe d'Israël.
Conflit d'intérêts	Les employés doivent éviter les situations et les activités où leurs intérêts personnels pourraient entrer en conflit ou sembler raisonnablement conflictuels avec les intérêts de l'entreprise. Certains employés devront remplir un questionnaire sur les conflits d'intérêts.	Recevoir des cadeaux, des faveurs ou des divertissements exagérés de la part d'un fournisseur ou d'un client actuel ou éventuel. Avoir un intérêt financier dans un concurrent, un fournisseur ou un client.
Cadeaux et récompenses	Dans le cadre d'une transaction impliquant l'entreprise, les employés ne peuvent donner un cadeau ou un pourboire à une personne ou à une compagnie cherchant à faire affaire avec l'entreprise ni en accepter. Les cadeaux et les pourboires qui ne sont pas liés à une transaction pourraient être acceptables s'ils sont de faible valeur et correspondent à ce qui se fait normalement dans la région.	Les cadeaux ou les pourboires d'une valeur plus que modeste offerts par un employé à un fournisseur, un client, un distributeur ou un conseiller, ou acceptés par un employé de la part de ces derniers. Donner de l'argent ou un équivalent au comptant à un fournisseur, à un client, à un distributeur ou à un conseiller, ou en accepter de la part de ces derniers, peu importe le montant.
Relations gouvernementales – Traiter avec les fonctionnaires	Les paiements, cadeaux et repas offerts dans le but d'influencer un fonctionnaire ou un employé sont interdits. Les offres d'emploi à des fonctionnaires doivent être autorisées à l'avance par l'avocat-conseil d'Apogee. Les employés ne doivent pas mentir ni déformer la vérité lorsqu'ils communiquent avec des fonctionnaires.	Les paiements en espèces, les pourboires et les divertissements offerts aux fonctionnaires. Embaucher des personnes à la demande d'un fonctionnaire. Fausses déclarations ou omission d'inclure des renseignements importants dans les communications avec des fonctionnaires.
Contrats gouvernementaux	Le respect rigoureux des lois et règlements qui s'appliquent aux contrats gouvernementaux est obligatoire pour tous les employés.	Cadeaux ou pots-de-vin aux autorités contractantes. Discuter des possibilités d'emploi futures au sein de l'entreprise avec les autorités contractantes. Ne pas respecter les procédures comptables liées à un contrat ou les modalités d'un contrat.

GUIDE DU CODE DE CONDUITE

POLITIQUE DE L'ENTREPRISE	RÉSUMÉ DE LA POLITIQUE	À SURVEILLER
Enquêtes et entretiens gouvernementaux	Toutes les demandes gouvernementales concernant un entretien ou des documents doivent être immédiatement signalées à l'avocat-conseil d'Apogee. Les employés qui participent à des entretiens avec des représentants gouvernementaux doivent donner des réponses exactes et complètes.	Mandats de perquisition, assignations à témoigner, demandes d'enquêteurs ou d'organismes de réglementation gouvernementaux pour obtenir des renseignements sur l'entreprise ou sur les entreprises avec lesquelles elle fait affaire.
Activités et opérations internationales	L'entreprise respectera toutes les lois et exigences applicables aux opérations internationales en plus de se conformer aux lois en vigueur aux États-Unis.	Défaut de se conformer aux exigences en matière d'importation, d'exportation, de change ou de taxe d'un pays étranger ou aux lois sur le contrôle des exportations, l'embargo commercial ou les lois anti-boycottage des États-Unis.
Foreign Corrupt Practices Act (loi sur les pratiques de corruption à l'étranger)	Il est interdit de verser des paiements ou d'offrir des cadeaux inappropriés dans des pays étrangers à des représentants du gouvernement, à des politiciens ou à des partis politiques.	Versements, commissions, cadeaux ou paiements comptants douteux à des représentants du gouvernement, à des politiciens ou à des partis politiques d'un pays étranger. Activités dans un pays reconnu pour la corruption. Commissions, primes ou rabais anormalement élevés ou faibles.
Corruption et pots-de-vin	La corruption et les pots-de-vin sont interdits.	Paievements, commissions et ententes de consultation douteux, ou cadeaux fréquents ou exagérés.
Activités politiques et lobbying	L'entreprise se conformera à toutes les lois relatives aux contributions politiques et au lobbying.	Contributions politiques provenant des fonds de l'entreprise. Remboursement par l'entreprise de contributions politiques personnelles.
Protection des biens et de l'information de l'entreprise	L'information contenue dans les dossiers de l'entreprise ou créée par l'entreprise est la propriété de cette dernière. Cette propriété intellectuelle, cette information ainsi que les fonds et les biens de l'entreprise doivent être adéquatement protégés pour prévenir le vol, la destruction, ou la divulgation ou l'utilisation non autorisée.	Utilisation ou divulgation non autorisée de renseignements exclusifs, de documents ou logiciels de l'entreprise protégés par un droit d'auteur. Usage abusif des fonds de l'entreprise. Utilisation personnelle des biens de l'entreprise.
Égalité d'accès à l'emploi	L'entreprise offrira l'égalité d'accès à l'emploi sans égard à la race, à la couleur, aux croyances, à la religion, à l'ascendance, au sexe, à l'âge, à l'origine nationale, à l'orientation sexuelle, à l'identité ou à l'expression de genre, à l'invalidité, à l'état médical, aux antécédents médicaux familiaux ou à l'information génétique, à la grossesse, à l'état matrimonial ou de partenaire domestique, à la situation familiale, à la situation relative à l'assistance publique, au statut de citoyenneté, au statut militaire ou d'ancien combattant, ou à un autre statut de groupe protégé applicable.	Mesures prises contre un employé en fonction de la race, de la couleur, des croyances, de la religion, de l'ascendance, du sexe, de l'âge, de l'origine nationale, de l'orientation sexuelle, de l'identité ou de l'expression de genre, de l'invalidité, de l'état médical, des antécédents médicaux familiaux ou de l'information génétique, de la grossesse, de l'état matrimonial ou de partenaire domestique, de la situation familiale, de la situation relative à l'assistance publique, du statut de citoyenneté, du statut militaire ou d'ancien combattant, ou d'un autre statut de groupe protégé applicable.

GUIDE DU CODE DE CONDUITE

POLITIQUE DE L'ENTREPRISE	RÉSUMÉ DE LA POLITIQUE	À SURVEILLER
Harcèlement	Le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur la race, la couleur, les croyances, la religion, l'ascendance, le sexe, l'âge, l'origine nationale, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'invalidité, l'état médical, les antécédents médicaux familiaux ou l'information génétique, la grossesse, l'état matrimonial ou de partenaire domestique, la situation familiale, la situation relative à l'assistance publique, le statut de citoyeneté, le statut militaire ou d'ancien combattant, ou un autre statut de groupe protégé applicable sont inacceptables et ne seront pas tolérés par l'entreprise.	Contact physique importun; commentaires ou blagues à caractère sexuel ou suggestif; remarques sexistes; commentaires ou blagues sur les homosexuels, les bisexuels, les lesbiennes ou les transgenres. Harcèlement fondé sur tout autre statut protégé applicable. Menaces ou insinuations voulant que l'acceptation ou le rejet d'avances sexuelles par un employé aura des conséquences sur ses conditions de travail.
Lois et règlements environnementaux	L'entreprise se conformera aux lois et règlements en matière d'environnement.	Tenue de dossiers incomplets sur l'environnement. Déversements ou rejets non signalés. Élimination inadéquate de déchets. Utilisation d'un transporteur ou d'une installation d'élimination non autorisé.
Opérations d'initiés, divulgation d'information privilégiée et opérations de couverture	Aucun employé ne peut acheter ou vendre des titres d'Apogee s'il est en possession d'information non publique importante ou transmettre de l'information non publique importante à d'autres personnes qui pourraient acheter ou vendre des titres d'Apogee. Aucun employé ne peut effectuer une opération de couverture liée aux titres d'Apogee.	Négocier ou transmettre de l'information à d'autres personnes fondée sur de l'information qui n'est pas accessible au public. Négocier des titres d'une autre société publique avec laquelle Apogee participe à une transaction possible. Achat ou vente de contrats à terme, swaps sur rendement d'actions, tunnels et fonds de change conçus pour couvrir ou compenser les diminutions de la valeur marchande des titres d'Apogee.
Exactitude des documents comptables	Les états financiers, les documents comptables et les dossiers présentés à d'autres parties doivent être exacts et complets, et préparés conformément aux principes comptables généralement reconnus et de la manière précisée par l'entreprise.	Écritures fausses, trompeuses ou omises. Non-respect des bonnes procédures comptables ou recours à la dissimulation financière. Omission, dans des documents de l'entreprise, d'information ou de faits importants exigés par la loi ou nécessaires pour que le document ne soit pas trompeur.
Données et communications électroniques	Tout l'équipement et les systèmes de téléphonie et de communication électronique appartiennent à l'entreprise et servent à la conduite de ses activités. L'entreprise se réserve le droit de passer en revue et de surveiller l'utilisation des systèmes et le contenu des communications et des dossiers individuels.	Utilisation des systèmes de l'entreprise pour consulter, envoyer ou recevoir du matériel harcelant, illégal, sexuellement explicite ou obscène. Utilisation personnelle excessive.
Divulgence d'informations au public, aux médias et aux analystes	La divulgation d'informations sur l'entreprise ne doit se faire que par l'entremise des porte-parole autorisés et désignés.	Divulgence d'informations fausses ou trompeuses dans les communiqués de presse ou les rapports présentés au gouvernement ou aux organismes de réglementation, ou d'informations confidentielles de l'entreprise au public. Les employés qui ne sont pas des porte-parole autorisés ou désignés et qui s'adressent aux médias ou aux analystes au nom de l'entreprise.

GUIDE DU CODE DE CONDUITE

POLITIQUE DE L'ENTREPRISE	RÉSUMÉ DE LA POLITIQUE	À SURVEILLER
Discipline des employés et cessation d'emploi	L'entreprise se réserve le droit de prendre des mesures disciplinaires et de congédier un employé, et de déterminer la mesure disciplinaire à imposer dans un cas donné.	Tentatives de limiter les mesures disciplinaires qui pourraient être imposées par l'entreprise.
Anti-représailles pour les dénonciateurs	Les employés qui signalent de bonne foi des violations apparentes de la loi, du programme de conformité d'Apogee ou des politiques de l'entreprise, ou qui font part de leurs préoccupations concernant des pratiques de comptabilité ou d'audit douteuses ne feront pas l'objet de représailles. Les employés sont tenus de signaler toute violation connue ou apparente de la loi, du programme de conformité d'Apogee ou des politiques de l'entreprise.	Menaces contre un employé qui signale une violation apparente ou réelle d'une loi, d'un règlement, d'une politique de sécurité, du programme de conformité d'Apogee ou de politiques de l'entreprise, ou qui exprime ses préoccupations concernant des pratiques de comptabilité ou d'audit douteuses, ou intimidation de cette personne.
Mise en œuvre et interprétation du programme de conformité	Le comité de conformité voit à la surveillance et à la mise en œuvre du programme de conformité d'Apogee.	Les efforts visant à ignorer ou à « contourner » la loi, le programme de conformité d'Apogee ou les politiques de l'entreprise.
Audit et surveillance du programme de conformité	Les employés doivent respecter les politiques de l'entreprise, signaler les violations et coopérer avec les efforts de l'entreprise pour recueillir des renseignements sur la conformité.	Les demandes d'« ignorer » ou de « passer l'éponge » lorsque des inquiétudes sont soulevées sur le plan de la loi, de la réglementation, de la sécurité, de la conformité, de la comptabilité ou de l'audit. Le fait de ne pas signaler les violations de la loi, de la réglementation, de la politique de sécurité ou du programme de conformité d'Apogee, ou des politiques de l'entreprise ou de ne pas exprimer ses préoccupations concernant des pratiques de comptabilité ou d'audit douteuses.
Discipline liée au programme de conformité	Les employés qui ne respectent pas la loi, le programme de conformité d'Apogee ou les politiques de l'entreprise seront soumis à des mesures disciplinaires appropriées.	Le fait de ne pas discipliner les employés qui enfreignent la loi ou le programme de conformité.
Formation et certification relatives au programme de conformité	Les employés doivent revoir régulièrement le Guide du programme de conformité, confirmer qu'ils comprennent leur responsabilité de respecter la lettre et l'esprit du programme de conformité d'Apogee et participer à une formation sur la conformité.	Non-respect du programme de conformité d'Apogee. Ne pas participer à la formation sur la conformité.
Signalements et enquêtes sur les violations	Les employés sont tenus de signaler rapidement toute violation connue ou apparente de la loi en vigueur, du programme de conformité d'Apogee et des politiques de l'entreprise.	Les signalements doivent être faits de bonne foi. Les personnes pertinentes seront rapidement chargées d'enquête. Les signalements peuvent être faits de façon anonyme.

VOTRE RESPONSABILITÉ EN MATIÈRE DE CONFORMITÉ

Tous les employés d'Apogee et de ses filiales, divisions, unités de marché, unités fonctionnelles ou installations, directes ou indirectes, sont tenus de respecter les lois, règlements, règles et ordonnances réglementaires en vigueur. **Il vous incombe d'acquérir les connaissances pertinentes sur les exigences relatives à vos tâches afin de vous permettre de reconnaître les problèmes potentiels de conformité.** Vous ne pouvez justifier un acte illégal ou contraire à l'éthique en déclarant que vous ne saviez pas que l'acte était inapproprié.

RESPONSABILITÉ DE LA DIRECTION EN MATIÈRE DE CONFORMITÉ

Tous les membres de la direction sont tenus de se conformer au programme de conformité et aux politiques d'entreprise d'Apogee. La direction de l'entreprise doit s'assurer que vous recevez les informations et la formation adéquates pour vous permettre de comprendre et de vous conformer aux exigences juridiques et éthiques applicables. Les superviseurs et les gestionnaires doivent aussi inviter activement les employés à faire part de leurs préoccupations, de leurs questions et de leurs problèmes en matière de conformité à la loi et à l'éthique, et de questions de comptabilité ou d'audit douteuses.

CONFIDENTIALITÉ ET PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES

Dans la mesure permise par la loi, l'entreprise prendra des précautions raisonnables pour préserver la confidentialité des personnes qui signalent une violation connue ou apparente de la loi, du programme de conformité d'Apogee ou des politiques de l'entreprise, ou des pratiques de comptabilité ou d'audit douteuses, ainsi que la vie privée de la personne faisant l'objet du signalement. Il est essentiel que les employés qui participent à une enquête ou qui ont fait un signalement respectent cette promesse de confidentialité. Il est absolument interdit à tout employé de punir un employé qui, de bonne foi, a signalé une infraction ou des pratiques de comptabilité ou d'audit douteuses, ou d'exercer des représailles contre cet employé.

MESURES DISCIPLINAIRES EN CAS DE VIOLATION

Lorsqu'il est déterminé qu'un employé a commis une violation de la loi, du programme de conformité d'Apogee ou des politiques de l'entreprise, ou qu'il a participé à des pratiques de comptabilité ou d'audit irrégulières, il pourrait être soumis à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. De plus, la société se réserve le droit de poursuivre un employé au civil en cas de violation et de saisir les autorités constituées et les organismes de réglementation pour qu'ils agissent. Des mesures disciplinaires pourraient aussi être prises à l'encontre des superviseurs ou des cadres qui tolèrent ou autorisent une conduite illégale, contraire à l'éthique ou autre conduite inappropriée, ou qui ne prennent pas les mesures pertinentes à cet égard. L'entreprise a pour politique d'appliquer sa discipline uniformément; toutefois, la forme de discipline pertinente sera déterminée en fonction du cas.

SIGNALEMENTS ET ENQUÊTES SUR LES VIOLATIONS

L'entreprise incite ses employés à signaler de bonne foi les violations possibles ou les questions douteuses en matière de comptabilité ou d'audit. Si vous croyez qu'une personne contrevient à la loi, aux principes ou aux normes du présent guide ou à toute autre politique en vigueur de l'entreprise, ou si vous avez des préoccupations concernant des pratiques de comptabilité ou d'audit douteuses, vous devez signaler l'infraction connue ou apparente ou exprimer vos préoccupations. Voici comment faire un signalement :

1. Communiquez avec votre superviseur immédiat, un cadre supérieur, votre service des ressources humaines ou l'avocat-conseil d'Apogee au 952 487-7645;
2. Envoyez un courriel au service juridique d'Apogee à ApogeeLegal@apog.com ou au comité de conformité à ApogeeCompliance@apog.com;
3. Communiquez avec la ligne d'assistance du Code de conduite d'Apogee pour faire un signalement anonyme à l'adresse ci-dessous :
 - www.apog.ethicspoint.com (entrez « Apogee » comme nom de l'organisation) (partout dans le monde).
 - 800 441-6164 (sans frais aux États-Unis et au Canada).
 - Consultez les instructions sur la façon de faire un appel sans frais à partir d'un pays autre que les États-Unis ou le Canada.
 - Un employé qui souhaite faire un signalement à la ligne d'assistance du Code de conduite d'Apogee d'un pays autre que les États-Unis ou le Canada peut visiter le site Web de la ligne d'assistance au www.apog.ethicspoint.com (entrez « Apogee » comme nom de l'organisation) pour obtenir des instructions sur la façon de faire un appel.

La ligne d'assistance téléphonique du Code de conduite d'Apogee est gérée par un fournisseur externe qui n'est pas affilié à Apogee, et le processus permet de faire des signalements anonymes.

Si vous souhaitez faire un rapport dans une autre langue que l'anglais, vous devez appeler la ligne d'assistance du Code de conduite d'Apogee et demander un interprète. Chaque signalement d'une violation connue ou apparente de la loi ou du programme de conformité, ou d'une préoccupation liée à la comptabilité ou à l'audit fera rapidement l'objet d'une enquête approfondie. Si une violation a eu lieu, Apogee prendra des mesures raisonnables pour prévenir des violations similaires. De plus, les signalements concernant des inquiétudes en matière de comptabilité ou d'audit seront transmis au comité d'audit du conseil d'administration d'Apogee. N'oubliez pas que le fait de ne pas signaler ou de tolérer une violation de la loi, du programme de conformité d'Apogee ou des politiques de l'entreprise pourrait entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

INSTRUCTIONS SUPPLÉMENTAIRES POUR FAIRE UN APPEL TÉLÉPHONIQUE À PARTIR D'UN PAYS AUTRE QUE LES ÉTATS-UNIS OU LE CANADA

Si vous désirez faire un appel sans frais à la ligne d'assistance du Code de conduite d'Apogee à partir d'un pays autre que les États-Unis ou le Canada, vous devrez composer un code d'accès Direct d'OneConnect pour votre emplacement en utilisant une ligne externe. Après le message-guide, composez le numéro de téléphone de la ligne d'assistance du Code de conduite d'Apogee, comme indiqué ci-dessous.

PAYS	CODE D'ACCÈS DIRECT [®] ONECONNECT	LANGUEOP- TIONS
Brésil	2120383396	Portugais (brésili- en),anglais
Belgique	0-800-27-124	
Pays-Bas	0800-0201315	
Singapour	800-852-6924	Ma- lais,anglais
Royaume-Uni	0808-196-8202	anglais



- Attendez le message-guide, puis composez le 800 441-6164.
- L'appel sera traité en anglais. Pour poursuivre votre appel dans une autre langue, veuillez indiquer votre langue à l'opérateur afin qu'il demande un interprète. Il peut s'écouler plusieurs minutes avant qu'un interprète ne se joigne à l'appel. Ne raccrochez pas.

Les codes d'accès Direct internationaux d'OneConnect pourraient changer. Si un code d'accès Direct indiqué ci-dessus n'est pas en service, veuillez composer l'autre code d'accès Direct OneConnect ou visiter www.apog.ethicspoint.com (entrez « Apogee » comme nom d'entreprise) pour obtenir la plus récente liste des codes d'accès.

CONCLUSION

La société est déterminée à mener ses activités commerciales de manière éthique et transparente, en respectant la lettre et l'esprit de l'ensemble des lois et des règlements. Le présent guide a pour but de vous aider à mieux comprendre comment vous conformer à la loi et aux principes et exigences éthiques d'Apogee. En fin de compte, cependant, vous devez vous fier à votre jugement pour décider de la bonne marche à suivre. N'oubliez pas de toujours faire preuve de jugement et de bon sens.

