



HERTZ

NORMES DE CONDUITE PROFESSIONNELLE



“ Il ne s'agit pas simplement de suivre la loi, il s'agit de **choisir la bonne solution.** ”



Les normes de conduite professionnelle de Hertz n'interdisent, ne limitent ou ne contredisent pas les droits légaux des employés, y compris le droit de déclencher ou de participer à des enquêtes gouvernementales. Les employés peuvent déclencher une enquête ou faire des divulgations ou des signalements protégés en vertu de la loi fédérale sans en aviser Hertz ni recevoir une autorisation de la Société.

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	6
À Propos de Notre Code	7
Notre Code S'applique à Travers le Globe	8
Attentes Supplémentaires de nos Gestionnaires	8
Demande D'aide et Signalement de Préoccupations	8
Notre Engagement en Faveur de L'absence de Mesures de Rétorsion	10
Enquêtes et Discipline	10
ALIMENTER NOS RELATIONS MUTUELLES	11
Respecter les Autres Dans le Milieu de Travail	12
Assurer la Santé et la Sécurité au Travail	14
Faire Respecter des Conditions de Travail Équitables	15
Protéger les Informations Personnelles des Employés	15
ALIMENTER LES RELATIONS AVEC NOS CLIENTS ET NOS PARTENAIRES COMMERCIAUX	16
Offrir un Service à la Clientèle Inégalé	17
Traiter les Autres Équitablement	18
Protéger les Informations des Tiers	19
Travailler Avec le Gouvernement	20
ALIMENTER LES RELATIONS AVEC NOS INVESTISSEURS	21
Éviter les onflits D'intérêts	22
Protéger les Actifs de la Société	27
Tenir des Livres et des Registres Exactes	29
Éviter les Délits D'inités	30
ALIMENTER LES RELATIONS AVEC NOS COMMUNAUTÉS	31
Faire Concurrence Avec Intégrité	32
Prévenir la Subornation et la Corruption	33
Se Conformer Aux Lois Commerciales Internationales	35
Participer et Réinvestir	36
Parler de Notre Société	36
Faire Attention à L'environnement	37
Lutte Contre le Blanchiment D'argent	37
INDEX DES NUMÉROS DES LIGNES DIRECTES	38







HERTZ

INTRODUCTION

À PROPOS DE NOTRE CODE

Au sein de Hertz Corporation (« Hertz » ou « notre Société »), agir de manière éthique fait partie de notre ADN – c'est ce que nous sommes et c'est ce que nos clients attendent de nous à chaque instant. Afin de prendre de bonnes décisions, il est important que nous puissions suivre des conseils, lorsque nous ne sommes pas sûrs de la bonne façon d'agir. Nos normes de conduite professionnelle (également connues sous le nom de « Code ») servent de guide et nous aident à mieux comprendre quels sont les risques courants auxquels notre entreprise est confrontée et comment nous devons y répondre.

Notre Code s'applique à chacun d'entre nous – employés, dirigeants et administrateurs de Hertz. En suivant ses principes, nous sommes en mesure de respecter les engagements que nous avons pris envers les parties prenantes de notre société, entre autres nos clients, nos investisseurs, nos partenaires commerciaux et les collectivités où nous exerçons notre activité.

Toutefois, l'obligation de respecter notre Code ne s'arrête pas là. Nous attendons des tiers avec lesquels nous travaillons qu'ils suivent des principes similaires, y compris nos fournisseurs, agents, partenaires commerciaux, entrepreneurs et licenciés ou franchisés. Cela permet d'assurer le succès continu, l'excellence et l'intégrité de Hertz.



NOTRE CODE S'APPLIQUE A TRAVERS LE GLOBE

L'activité de Hertz s'étend partout sur notre globe, de même que notre engagement à agir de manière éthique et équitable. Indépendamment de l'endroit où nous travaillons, nous devons respecter les principes de notre Code, toutes les politiques et procédures de la Société et toutes les lois et règlements qui s'appliquent à notre travail. Lorsque les lois, réglementations ou pratiques locales sont moins restrictives que notre Code, nous devons suivre les instructions de notre Code.

ATTENTES SUPPLEMENTAIRES POUR NOS GESTIONNAIRES

Bien que notre Code s'applique à chacun de nous indépendamment du travail que nous accomplissons pour Hertz, les gestionnaires ont des responsabilités supplémentaires pour démontrer les valeurs de notre Société et respecter notre engagement en faveur de l'éthique. Les gestionnaires servent de leaders dans notre Société. En conséquence, ils doivent être des modèles en matière de conduite éthique et d'intégrité. Cela signifie que les gestionnaires doivent:

- Aider à maintenir une culture éthique et favoriser un environnement de travail positif et ouvert
- Encourager les employés à poser des questions et à soulever des préoccupations lorsque quelque chose ne leur semble pas correct
- Prendre en compte les signalements et les questions de manière appropriée, en les escaladant en tant que de besoin
- Suivre une formation sur le Code et nos politiques, s'il y a lieu
- Être attentifs aux inconduites potentielles

Si vous êtes un gestionnaire et avez besoin d'aide pour traiter une question ou une préoccupation d'éthique ou de conformité, vous pouvez demander conseil aux ressources énumérées dans la section Demande d'aide et signalement de préoccupations.

DEMANDE D'AIDE ET SIGNALEMENT DE PREOCCUPATIONS

En signalant des questions ou des préoccupations, vous aidez Hertz à maintenir une solide culture éthique et à assurer la réussite commerciale de la Société. Si vous avez des questions, il existe de nombreuses ressources que vous pouvez contacter ; mais dans la mesure où cela vous semble possible, parler avec votre gestionnaire ou avec un autre gestionnaire en qui vous avez confiance est probablement la meilleure façon de commencer. Sinon, vous pouvez contacter:

- L'équipe de la Conformité à Estero
- Le Service juridique d'Estero ou d'Uxbridge
- Un Partenaire professionnel des Ressources humaines
- Un Ambassadeur de la Conformité
- Notre Ligne directe de la Conformité

Notre Ligne directe de la Conformité est un service extérieur disponible 24 heures sur 24, sept jours sur sept. Pour trouver le numéro de téléphone de la Ligne directe de la Conformité de votre pays, rendez-vous à l'index des numéros de Lignes directe à la fin du Code ou sur le [Site de la Conformité](#) sur l'intranet de Hertz. Si vous travaillez aux États-Unis ou dans leurs territoires, vous pouvez également soumettre un signalement en ligne en vous rendant sur notre [Site de signalement EthicsPoint](#). Lorsque la loi locale l'autorise, vous pouvez effectuer un signalement anonyme – mais gardez à l'esprit que notre Société sera mieux à même d'enquêter sur votre préoccupation si vous divulguez votre identité.

NOTRE PROGRAMME D'AMBASSADEURS DE LA CONFORMITÉ

Notre Société s'efforce de créer un environnement où chaque personne se sent en confiance pour s'exprimer, en particulier sur la conformité sur le lieu de travail et sur les préoccupations en matière d'éthique. Pour maintenir cette culture d'ouverture et d'intégrité, Hertz a mis au point le programme des Ambassadeurs de la Conformité. Les Ambassadeurs de la Conformité fournissent une voie de communication supplémentaire pour les questions et les préoccupations et aident les employés à mieux intégrer les pratiques de conformité dans les opérations commerciales de Hertz.

Les Ambassadeurs de la Conformité de Hertz assurent la promotion d'une culture d'intégrité basée sur nos valeurs et encouragent leurs collègues faire part et discuter de dilemmes éthiques – notamment toute conduite qui semble incompatible avec les politiques, les pratiques, les valeurs et les normes de Hertz – sans crainte de mesures de rétorsion. Les Ambassadeurs de la Conformité fourniront des conseils pour résoudre les conflits ou renverront les employés vers la ressource appropriée.

Le Programme des Ambassadeurs de la Conformité a pour but de compléter les voies plus formelles existantes pour résoudre les problèmes de conformité, et non de les remplacer. Si vous ne vous sentez pas en confiance avec un Ambassadeur de la Conformité, ou si vous estimez que avoir besoin de conseils plus spécifiques, il vous est toujours possible de contacter une autre ressource.



NOTRE ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'ABSENCE DE MESURES DE RETORSION

Indépendamment de la ressource que vous contactez, Hertz prend tous les signalements au sérieux et ne tolère jamais de mesures de rétorsion en cas de signalement de bonne foi ou de participation à une enquête. Faire un signalement de bonne foi signifie que vous fournissez toutes les informations que vous avez sur la situation et que vous croyez que votre signalement est véridique – même s'il peut arriver que vous vous trompiez.

Si vous croyez que vous (ou un autre employé) avez subi des représailles pour avoir effectué un signalement de bonne foi, signalez immédiatement l'incident à l'une des ressources énumérées dans la section Demande d'aide et signalement de préoccupations. Quiconque prend des mesures de rétorsion à la suite d'un signalement de bonne foi sera passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi.

Pour de plus amples informations, veuillez-vous référer aux documents [LEGL-8.1 Whistleblower Policy](#) et [HR-11.1 Employment and Equal Opportunity](#).

ENQUETES ET DISCIPLINE

Dans le cadre de notre engagement à agir de façon honnête, éthique et équitable, Hertz s'engage à enquêter sur tous les rapports d'inconduite. Lorsqu'une enquête révèle qu'il y a eu une violation de notre Code, les personnes concernées sont passibles de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi. Chez Hertz, nous avons une tolérance zéro pour les actes d'inconduite et toute personne qui enfreint notre Code peut également être passible d'une action en justice, selon la situation.

QUESTION

Ahmed a récemment parlé aux Ressources humaines de quelques blagues inappropriées que son manager, Samir, faisait dans la salle de pause. Samir a cessé de raconter les blagues, mais il a également traité Ahmed différemment. Ahmed a remarqué qu'il n'est plus affecté à aucun projet intéressant et que Samir critique beaucoup plus son travail. Lors de son dernier bilan de performance, Samir a même déclaré à Ahmed qu'il ne pourrait sans doute pas progresser au sein de la Société parce qu'il prend tout au sérieux. Ahmed était choqué. Que doit-il faire ?

RÉPONDRE

Il est possible que Ahmed subisse des mesures de rétorsion en raison de son signalement, et ce type de comportement n'est pas et ne sera jamais toléré au sein de Hertz. Il devrait parler du comportement de Samir à l'une des ressources répertoriées dans notre Code. Hertz prend au sérieux tous les signalements de mesures de rétorsion. Nous pouvons tous nous sentir en confiance et signaler un problème qui, selon nous, constitue une violation de notre Code, de la politique de l'entreprise ou de la loi.

A photograph of three business professionals in a modern office setting. On the left, a woman with long brown hair, wearing a white shirt and a dark blazer, is smiling and shaking hands with a man on the right. In the center, a woman with curly brown hair, wearing a light blue shirt and a dark blazer, is also smiling and looking towards the man. The man, whose back is to the camera, is wearing a dark suit. They are standing in front of a large window that looks out onto a city skyline. The text "ALIMENTER NOS RELATIONS MUTUELLES" is overlaid in the bottom right corner.

**ALIMENTER
NOS
RELATIONS
MUTUELLES**



RESPECTER LES AUTRES DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

Notre Société est bâtie sur un socle de respect, qui fait que nous apprécions les contributions les uns des autres et collaborons dans une culture d'ouverture et de confiance. Afin de maintenir ce socle, nous avons tous la responsabilité de nous traiter respectueusement sur le lieu de travail. Comme les employés de Hertz proviennent d'origines différentes – ce qui nous donne un avantage concurrentiel – nous devons respecter les origines, les perspectives et les expériences de chacun. Cela implique de maintenir un milieu de travail inclusif et exempt de discrimination et de harcèlement illégaux.

La discrimination se produit lorsque les décisions en matière d'emploi reposent sur des caractéristiques protégées, au lieu des besoins de l'entreprise, des exigences professionnelles et des qualifications individuelles.

CES FACTEURS PEUVENT INCLURE LES CARACTÉRISTIQUES SUIVANTES :

- Race
- Couleur
- Religion
- Origine nationale
- Sexe (y compris grossesse)
- Âge
- Invalidité
- Informations médicales
- Orientation sexuelle
- Identité de genre
- Informations génétiques
- Statut de partenariat conjugal ou domestique
- Statut de vétéran ou militaire
- Toute autre caractéristique protégée par les lois ou règlements dans les lieux où nous exerçons nos activités



Chez Hertz, nous sommes tous jugés sur nos capacités et sur nos qualifications, jamais sur nos origines ni sur nos caractéristiques personnelles. Cela nous aide à créer un lieu de travail où les contributions et l'expérience de chacun sont également valorisées.

Tout comme la discrimination, le **harcèlement** et l'**intimidation** n'ont pas leur place dans notre milieu de travail. Chez Hertz, le harcèlement est défini comme une conduite de nature sexuelle ou fondée sur une caractéristique protégée qui répond à un ou plusieurs des critères suivants :

- Elle sert de base à une décision d'emploi
- La conduite inappropriée doit être tolérée comme une modalité ou une condition d'emploi
- Elle interfère déraisonnablement avec la performance professionnelle d'un employé
- La conduite crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant

Le harcèlement peut prendre la forme de mots ou d'actes physiques, mais peut aussi inclure des écrits, des images et des objets. Des exemples courants de harcèlement incluent les avances et les commentaires sexuels indésirables, les menaces de violence et les blagues ou les propos offensants. L'intimidation est un comportement intimidant répété, qui peut être humiliant, insultant, intimidant ou qui isole des autres. Quelle que soit la forme qu'ils adoptent, le harcèlement et l'intimidation nuisent à notre culture d'ouverture et de confiance, et notre Société ne les tolère pas.

La discrimination, le harcèlement et l'intimidation sont des problèmes sérieux qui peuvent avoir un impact négatif sur notre environnement de travail. Si vous constatez ou avez connaissance de ce type de comportement, signalez-le immédiatement à l'une des ressources répertoriées dans la section Demande d'aide et signalement de préoccupations. Vous ne subirez jamais de mesures de rétorsion pour avoir fait un signalement de bonne foi.

Pour de plus amples informations, veuillez consulter le document [*HR-11.1 Employment and Equal Opportunity, et HR-47.1 Sexual Harassment, Harassment, Discrimination, and Bullying.*](#)

QUESTION

Claudia a récemment été embauchée en tant que préposée au service des véhicules. Elle a grandi dans un pays étranger et parle avec un léger accent. Ses collègues font des blagues au sujet de la façon dont elle parle et parfois même se moquent quand ils pensent qu'elle ne peut pas les entendre. Claudia leur a demandé d'arrêter de faire ces blagues, mais ils lui ont dit qu'elle devrait moins prendre les choses au sérieux. Cela commence à l'agacer. Que doit-elle faire ?

RÉPONDRE

Claudia devrait parler de ce problème à son gestionnaire ou à une autre ressource identifiée dans la section Demande d'aide et signalement de préoccupations de ce Code. Faire des blagues répétées à propos de l'accent d'un collègue ou d'une manière de parler ne crée pas les conditions d'un lieu de travail respectueux, et cela peut constituer un harcèlement illégal.

ASSURER LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

Afin de réaliser notre plein potentiel et produire des résultats exceptionnels, nous devons avoir un environnement de travail sécurisé. Cela signifie que nous devons suivre toutes les lois, les règlements et les politiques et procédures de la Société en matière de sécurité au travail lorsque nous exerçons nos fonctions pour Hertz. Nous devons signaler sans attendre les conditions dangereuses, afin de pouvoir y remédier rapidement. Les actes de violence, les menaces ou les jeux brutaux ne sont jamais acceptables sur le lieu de travail et vous devriez parler à votre gestionnaire ou aux Ressources humaines si vous êtes témoin de ce type de comportement. Si la situation implique une menace imminente pour un employé ou un visiteur, contactez d'abord les autorités locales, puis le bureau de sécurité de votre lieu de travail (le cas échéant) et votre gestionnaire.

Travailler sous l'influence de drogues ou d'alcool peut également rendre notre lieu de travail dangereux pour nous-mêmes et pour d'autres personnes et nous empêcher d'accomplir notre travail au meilleur de nos capacités. Pour cette raison, notre société a une politique de tolérance zéro lorsqu'il s'agit de posséder, de distribuer ou de mener les activités de la Société ou de conduire un véhicule de la Société sous l'influence de drogues ou d'alcool. Cela inclut les drogues illégales ainsi que les médicaments sur ordonnance qui pourraient affecter notre capacité à travailler en toute sécurité. Si vous avez des inquiétudes quant à la façon dont un médicament sur ordonnance pourrait affecter votre rendement au travail, parlez-en à votre gestionnaire.

Pour de plus amples informations sur la sécurité au travail, veuillez consulter les documents [SAFE-1.1 Hertz Safety Program](#), [RAC-5.1 Occupational Safety and Act Requirements](#) et [SCTY-2.2 Breaches of Security](#), ou parler à votre gestionnaire.



FAIRE RESPECTER DES CONDITIONS DE TRAVAIL ÉQUITABLES

Quel que soit notre travail au sein de Hertz, nous méritons tous des conditions de travail équitables. Si vos responsabilités professionnelles influent sur les pratiques d'emploi pour les autres employés, assurez-vous que vos actions sont conformes au droit du travail applicable. Tous les employés de Hertz doivent être rémunérés équitablement pour leur travail, avec des salaires qui respectent ou dépassent les exigences locales. Pour maintenir la culture de l'intégrité de notre Société, nous avons tous la responsabilité de garder un œil sur les signes de travail forcé ou contraint, car ce type d'activité n'a absolument pas sa place au sein de Hertz.

Vous pouvez trouver des informations supplémentaires dans le document [HR-15.1 Hertz's Policy summarizing the general provisions of the Fair Labor Standards Act of 1938 \(Wage and Hour Law\)](#).

PROTEGER LES INFORMATIONS PERSONNELLES DES EMPLOYÉS

Pour beaucoup d'entre nous, nos responsabilités professionnelles nous permettent d'avoir accès à des informations personnelles sur nos collègues. Cela peut inclure la date de naissance, des informations médicales, le numéro d'identification national et l'adresse du domicile. Il nous appartient de toujours protéger la sécurité de ces informations, en les utilisant uniquement à des fins professionnelles légitimes. Nous ne pouvons en aucun cas divulguer ce type d'informations à quiconque ne serait pas autorisé à les recevoir, ni utiliser des renseignements personnels sur nos employés pour notre propre bénéfice ou avantage. Faire cela serait une violation de la confiance que nous avons les uns dans les autres et cela violerait notre engagement en faveur de l'éthique, de l'intégrité et du respect.

Si vous avez accès aux informations personnelles des employés, assurez-vous de respecter toutes les lois, règlements et politiques applicables de la Société lors de leur traitement. Si vous avez des questions sur la bonne façon d'utiliser les informations personnelles des employés, contactez une ressource identifiée dans la section Demande d'aide et signalement de préoccupations de ce Code. Vous pouvez trouver des informations supplémentaires dans les documents [LEGL-5.1 Acquisition and Disclosure of Company Information](#) et [HR-14.1 Personnel Files](#).

QUESTION

Dave travaille aux Ressources humaines et a remarqué qu'Ashley, une amie qui travaille dans un autre service, a récemment changé son état matrimonial en « divorcée » dans la base de données de l'entreprise et a retiré son mari de la couverture de son assurance. Il pense que les choses doivent être difficiles pour elle et envisage de l'approcher dans la salle de repos et de lui demander comment cela se passe avec son divorce. Est-ce que c'est acceptable ?

RÉPONDRE

Non, ça ne va pas. Dave veut simplement être un bon ami, mais il a la responsabilité d'utiliser ces informations à des fins uniquement professionnelles. Il devra attendre qu'Ashley lui parle de son divorce. Même si nous voulons simplement nous rendre utiles, nous avons la responsabilité de maintenir la confidentialité des informations sur les autres employés, en les utilisant à des fins uniquement professionnelles.



ALIMENTER LES RELATIONS

AVEC NOS CLIENTS ET
NOS PARTENAIRES
COMMERCIAUX

OFFRIR UN SERVICE A LA CLIENTELE INEGALE

Chez Hertz, nous nous efforçons de fournir les meilleurs produits et services possibles à nos clients. Pour ce faire, nous devons toujours garder l'intérêt de nos clients à l'esprit. Cela signifie que nous devons traiter nos clients de la même façon que celle dont nous voulons être traités – professionnellement et avec respect. Lorsqu'un client soulève un problème, nous devons répondre rapidement et avec courtoisie, travailler à résoudre le problème rapidement ou le renvoyer à la bonne personne dans la Société.

De même, la sécurité de nos clients constitue également une préoccupation primordiale. Pour assurer la sécurité de nos clients, nous devons respecter tous les rappels de fabricants et les programmes d'entretien réguliers de nos véhicules. Cela signifie que nous effectuons les réparations nécessaires en fonction des exigences de rappel et les documentons de manière appropriée. Les véhicules assujettis aux rappels ne peuvent être vendus ou loués à moins que le problème qui a motivé le rappel n'ait été résolu. Contactez votre responsable si vous avez des inquiétudes quant à la sécurité de nos véhicules et de nos équipements de location ou à la qualité de nos services.

Tout comme nous sommes tous tenus de respecter ces normes de sécurité, nous avons des attentes similaires à l'égard de nos fournisseurs. Si votre travail consiste à superviser des fournisseurs, il est de votre responsabilité de vous assurer qu'ils soient à la hauteur et respectent notre engagement envers le service à la clientèle et la sécurité. Si vous avez des inquiétudes au sujet d'un fournisseur, parlez-en à un gestionnaire ou à toute autre ressource répertoriée dans la section Demande d'aide et signalement de préoccupations.

Pour de plus amples informations, veuillez-vous reporter aux documents [SAFE-8.1 Compliance with Manufacturer Recalls](#), [CUST-1.1 Handling Customer Complaints](#), [RAC-26.1 Customer Relations \(EMEA\)](#), [RAC-20.1 Customer Services \(APAC\)](#), et [CUST-3.1 Customer Contacts Between OKC & Foreign Hertz Offices](#), [RAC-21.1 Customer Services](#)

QUESTION Ian est un Représentant du Service à la Clientèle et a affaire à un client grossier qui insiste pour louer une marque et un modèle de voiture spécifiques. Ian sait que plusieurs de ces voitures sont disponibles, dont une qui vient de revenir et n'a pas encore été nettoyée. Ian décide de faire attendre une demi-heure supplémentaire le client, puis il lui donne la voiture sale pour lui faire payer sa grossièreté. Est-ce la bonne solution?

RÉPONDRE Pas du tout. Peu importe la grossièreté du client, nous devons et voulons toujours fournir le plus haut niveau de service à tous nos clients. Ian n'aurait jamais dû faire attendre inutilement ce client ni lui donner une voiture sale, quelle que soit sa grossièreté. S'il avait besoin d'aide pour faire face à ce client exigeant, Ian aurait dû demander à son responsable de l'assister. Nous devons à tous nos clients d'être polis, serviables et professionnels.

TRAITER LES AUTRES EQUITABLEMENT

Être une bonne entreprise citoyenne signifie que nous traitons de façon juste, éthique et honnête nos clients, nos concurrents et nos partenaires commerciaux. Nous devons présenter nos produits et nos services avec précision et ne jamais faire de fausses déclarations sur le prix, la disponibilité ou tout autre aspect de notre activité. Cela signifie que nos matériaux de marketing et de vente doivent être précis et clairs, et respectent toutes les exigences de la politique de la Société. Lorsque nous différencions nos produits et nos services de ceux de nos concurrents, nous devons le faire de manière équitable, en évitant les déclarations fausses, inexactes ou désobligeantes.

Pour ceux d'entre nous dont les responsabilités professionnelles comprennent la collecte d'informations sur nos concurrents, nous devons prendre soin de les utiliser uniquement pour des objectifs légaux et honnêtes. Il n'est jamais approprié de dissimuler votre identité en tant qu'employé de Hertz pour recueillir des informations concurrentielles. De même, vous ne devez pas obliger ou contraindre quelqu'un d'autre à divulguer des informations concurrentielles. Cela comprend les nouveaux employés de Hertz qui ont pu travailler pour un concurrent dans le passé – nous ne pouvons pas les pousser à révéler des informations confidentielles sur leur ancien employeur. Si vous pensez que des informations concernant un concurrent ont été divulguées par inadvertance ou acquises de manière inappropriée, contactez le Responsable de la Conformité ou le Service juridique d'Estero ou d'Uxbridge.

Des informations supplémentaires sur ce sujet peuvent être consultées dans les documents [LEGL-11.1 Review and Approval of Advertising and Promotional Activities](#) et [LEGL-5.1 Acquisition and Disclosure of Company Information Procedure](#).



PROTEGER LES INFORMATIONS DES TIERS

Au cours de notre travail avec Hertz, nous sommes susceptibles d'avoir accès aux informations fournies par des tiers, par exemple des clients ou des partenaires commerciaux. Nous avons la responsabilité de protéger ces informations comme nous le ferions pour celles de notre Société. Lorsque nos clients nous fournissent des informations personnelles, nous devons le protéger et les utiliser de manière appropriée aux fins pour lesquelles elles ont été fournies. Nous ne devons jamais partager ces informations avec quiconque n'est pas autorisé à les recevoir ou n'a pas de motif professionnel pour en connaître.

De même, nous devons protéger toutes les informations fournies par un partenaire commercial et les utiliser de manière appropriée. Cet engagement à protéger les informations des tiers s'étend à la propriété intellectuelle des tiers, y compris les logiciels, les inventions et les marques. Utilisez uniquement ces informations comme cela est autorisé et conformément à l'accord contractuel avec une tierce partie qui est en place. Si vous n'êtes pas sûr de la façon dont gérer les informations des tiers, parlez-en à votre gestionnaire ou à une autre ressource.

Pour de plus amples informations, veuillez consulter les documents [LEGL-18.1 Privacy Policy](#), [SCTY-3.1 Protection of Assets and Confidential Information](#) et [LEGL-5.1 Acquisition and Disclosure of Company Information](#)

TRAVAILLER AVEC LE GOUVERNEMENT

Une partie des activités de Hertz inclut les relations avec des clients gouvernementaux. Pour ceux d'entre nous dont le travail implique des contrats gouvernementaux, nous devons nous assurer que nous respectons toutes les dispositions contractuelles et toutes les règles et règlements applicables. Nous devons soumettre des demandes de paiement véridiques et correctes, en veillant à signaler sans retard toute fraude suspectée ou violation contractuelle. Toutes nos communications avec les clients gouvernementaux doivent toujours contenir des informations complètes, factuelles et précises. En outre, nos registres des transactions liées aux contrats gouvernementaux doivent être détaillés et précis, et nous devons conserver ces documents conformément aux exigences de notre programme de conservation des documents.

Vous trouverez plus d'informations dans le document [LEGL-3.1 Hertz Record Retention Policy](#).

A photograph of three business professionals in a modern office setting. On the left, a woman with dark hair tied back, wearing a light beige blazer over a white collared shirt, is smiling and looking towards the other two people. In the center, a woman with blonde hair, wearing a light blue button-down shirt, is also smiling and looking towards the man on the right. On the right, a man with grey hair and a beard, wearing a light grey blazer, is smiling and looking towards the woman in the center. They are all standing and appear to be in a positive, collaborative conversation. The background is a bright, out-of-focus office space with large windows.

**ALIMENTER
LES RELATIONS**
AVEC NOS INVESTISSEURS

ÉVITER LES CONFLITS D'INTERETS

Agir avec intégrité est au cœur des valeurs de notre société et il nous incombe de toujours les respecter. Nous agissons avec intégrité lorsque nous prenons d'abord en compte les intérêts de notre Société. Cela inclut l'évitement des situations pouvant conduire à un conflit d'intérêts, ou même à la simple apparence d'un tel conflit. Un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle nos intérêts personnels risquent d'entraver notre capacité à prendre des décisions objectives au nom de Hertz. Bien qu'il soit impossible de décrire toutes les situations qui pourraient causer un conflit d'intérêts, certains des exemples les plus courants sont décrits ci-dessous.

Si vous croyez être impliqué dans un conflit d'intérêts – ou simplement dans une situation qui pourrait sembler être un conflit d'intérêts – contactez tout de suite notre Service juridique pour être conseillé.

CADEAUX D'ENTREPRISE

L'échange de cadeaux modestes nous aide à établir de solides relations d'affaires avec nos clients et nos autres partenaires professionnels. Cependant, des cadeaux somptueux ou fréquents peuvent entraîner des conflits d'intérêts réels ou perçus. Notre Société définit les cadeaux comme tout objet offert ou échangé entre un employé, un dirigeant ou un administrateur de Hertz (y compris les conjoints, parents et enfants) et un fournisseur, ce qui comprend les partenaires professionnel ou les personnes qui cherchent à créer une relation professionnelle avec Hertz. Parmi des exemples courants de cadeaux, on peut citer :

- Les repas
- Les boissons
- Les divertissements
- Les activités récréatives (comme l'utilisation d'un bateau, d'un terrain de golf ou d'une propriété de vacances)
- Les transports
- Les réductions
- Les articles promotionnels
- Les équipements
- Tout autre article de valeur

Lorsque vous donnez ou recevez des cadeaux, n'oubliez pas qu'il n'est jamais acceptable d'offrir ou d'accepter de l'argent comptant, des équivalents de trésorerie (comme des cartes-cadeaux) ou des cadeaux illégaux ou offensants. Gardez les consignes suivantes à l'esprit lorsque vous donnez ou recevez des cadeaux d'entreprise:

- Assurez-vous que le cadeau est à des fins commerciales légitimes
- N'offrez pas ou n'acceptez pas de cadeau d'une valeur supérieure à 75 \$ (ou son équivalent) sans l'approbation écrite préalable du Responsable de la Conformité, du Directeur juridique ou d'un membre de l'Équipe de la Conformité au sein du Service juridique.
- Assurez-vous que le cadeau est autorisé en application des règles de l'organisation de son destinataire

En outre, nous devons être prendre soin de remplir et de soumettre un formulaire de cadeau (disponible sur l'intranet de Hertz) lors de la réception d'un cadeau d'un fournisseur ou d'un fournisseur potentiel d'une valeur supérieure à 75 \$ (ou son équivalent).

Il est important de ne jamais oublier que les cadeaux d'entreprise sont un moyen d'établir des relations avec les personnes avec lesquelles nous travaillons – pas un moyen de conclure des transactions commerciales. Si vous pensez avoir reçu un cadeau en échange du fait de fournir quelque chose en retour, ne l'acceptez pas, car cela pourrait être considéré comme un pot-de-vin. Au lieu de cela, signalez la situation au Responsable de la Conformité, au Directeur juridique ou à un membre de l'Équipe de la Conformité au sein du Service juridique. Vous trouverez plus d'informations sur la corruption dans la section Prévenir la subornation et la corruption.

Il est courant d'accepter une invitation à un repas ou un événement de divertissement avec un vendeur ou un fournisseur potentiel dans le cadre des relations d'affaires, mais nous devons nous assurer que ces courtoisies professionnelles restent toujours modestes et appropriées. Si vous êtes invité à un repas ou à un événement de divertissement, informez-en votre gestionnaire avant d'y assister. Pour éviter toute apparence d'irrégularité, nous devons payer notre part de tout repas d'affaires si notre part dépasse 75 \$, et nous devons demander une approbation préalable avant d'assister à un divertissement évalué à plus de 75 \$.

Lorsque nous travaillons avec des représentants du gouvernement pour le compte de Hertz, nous devons respecter des règles plus restrictives encore concernant les courtoisies commerciales. Demandez conseil avant d'offrir un cadeau à un fonctionnaire du gouvernement, même s'il est de valeur nominale. Pour de plus amples informations sur les interactions avec les représentants du gouvernement, veuillez consulter les sections *Avoiding Bribery and Corruption and Working with the Government* sections of our Code, as well as our [LEGL-10.2 Gift Policy](#) and [LEGL-7.2 Hertz Anti-Bribery Policy](#).

Pour de plus amples informations sur les cadeaux et les divertissements professionnels, veuillez consulter les documents [LEGL-10.2 Gift Policy](#), [RAC-47.1 Managers Cash Fund](#) et [PROC-2.1 Reimbursement of Business, Travel and Entertainment Expenses](#). Vous pouvez également en parler à l'une des ressources répertoriées dans cette section.

QUESTION

Anton est Représentant commercial de territoire pour Hertz, et son contact auprès d'un client majeur lui a envoyé un panier cadeau de fêtes d'une valeur de plus de 75 \$. Peut-il l'accepter ?

RÉPONDRE

Anton doit faire attention. Tout cadeau que nous acceptons d'un partenaire commercial actuel ou futur doit être modeste – d'une valeur maximale de 75 \$ – et approprié. Anton ne devrait pas accepter le cadeau sans avoir obtenu l'approbation écrite préalable du Responsable de la Conformité, du Directeur juridique ou d'un membre de l'Équipe de la Conformité au sein du Service juridique. Même si Anton obtient l'approbation, il devra également remplir un Formulaire de cadeau. Si Anton ne reçoit pas l'approbation pour le cadeau, il devra le renvoyer. Si le fait de rendre le cadeau serait malvenu, Anton devrait contacter le Responsable de la Conformité, le Directeur juridique ou un membre de l'Équipe de la Conformité au sein du Service juridique pour en discuter plus avant.

EMPLOI EXTÉRIEUR

En tant qu'employés de Hertz, notre engagement envers l'excellence et la responsabilité signifie que notre première et principale obligation professionnelle doit toujours être envers notre Société. Nous pouvons détenir un emploi à l'extérieur qui n'interfère pas avec nos fonctions pour Hertz, pourvu que nous ne travaillions pas pour un fournisseur, un partenaire commercial ou un concurrent. Cependant, nous ne devrions jamais utiliser le temps ou les ressources de Hertz pour travailler pour un emploi à l'extérieur. Si vous avez des questions sur la question de savoir si votre emploi à l'extérieur pose un conflit, veuillez contacter immédiatement les Ressources humaines pour obtenir des conseils.

Pour de plus amples informations, veuillez consulter les documents [PROC-4.1 Consulting Services](#) et [LEGL21.1 Employees Serving as Advisors or Consultants to the Federal Government](#). Vous pouvez également vous adresser à votre responsable, si vous avez des questions.

TRAVAILLER AVEC DES MEMBRES DE NOTRE FAMILLE

Des conflits d'intérêts peuvent également se produire lorsque des membres d'une même famille travaillent ensemble. Notre société définit les membres d'une même famille comme toute personne qui nous est liée par le sang ou le mariage,

PAR EXEMPLE:

- Conjoints et compagnons
- Parents
- Enfants ou enfants du conjoint
- Frères et sœurs et relations de parenté similaires
- Tantes et oncles
- Nièces et neveux
- Toute personne ayant une relation personnelle étroite, même si elle ne partage pas le même foyer

Il est généralement acceptable que les membres d'une même famille travaillent pour Hertz, pourvu qu'ils ne se supervisent pas les uns les autres ou qu'ils n'affectent pas le processus d'embauche des autres. Cependant, certaines situations pourraient conduire à un conflit d'intérêts réel ou potentiel. En conséquence, les membres d'une même famille ne peuvent pas travailler ensemble pour Hertz si :

- La relation affecterait le jugement commercial de l'un ou l'autre ou compromettrait la confidentialité d'informations de la Société
- Un membre de la famille pourrait influencer sur le rendement ou l'environnement du travail de l'autre – ou sur la performance ou l'environnement du collègue d'un membre de la famille

If you believe you are experiencing a conflict of interest situation, disclose the situation to an individual identified in the *Asking for Help and Reporting Concerns* section of this Code. Our Company's senior management team must follow more stringent rules about working with family. These guidelines are outlined in [HR-7.1 Employment of Relatives](#).

QUESTION

Miguel est un gestionnaire de succursale dans un site Hertz bien occupé. Il pense que sa nièce, Alejandra, serait un excellent ajout à son équipe en tant que Représentante des Services à la Clientèle. Il s'engage à ne pas montrer de favoritisme envers elle, même s'ils sont de la même famille. Peut-il embaucher Alejandra ?

RÉPONDRE

Non. Chez Hertz, nous ne pouvons jamais superviser un membre de notre famille ou un ami. Même si Miguel pense pouvoir traiter Alejandra comme tout autre employé, sa relation risquerait de créer l'apparence de favoritisme, ce qui pourrait nuire au lieu de travail. Pour éviter tout conflit d'intérêts possible, nous devons éviter ce type de situation.

INTÉRÊTS FINANCIERS EXTÉRIEURS

Lorsque nous ou nos proches détenons un intérêt financier important dans une entreprise qui fait affaire avec Hertz (ou qui a l'intention de faire affaire avec Hertz), cela peut créer un conflit d'intérêts. Nous pouvons nous trouver dans une position susceptible d'influencer les décisions commerciales d'une société pour bénéficier à l'autre. En conséquence, nous ne devrions pas participer à la prise d'une décision d'entreprise relative à une société dans laquelle nous ou nos proches détenons un intérêt financier important. De façon générale, nous devons éviter d'investir dans des sociétés avec lesquelles Hertz est appelé à faire des affaires. Si vous ou un parent disposez d'un intérêt financier qui pourrait créer un conflit, indiquez-le rapidement par écrit à votre gestionnaire et au Service juridique. Adressez-vous au service juridique si vous avez des questions.





OPPORTUNITÉS D'ENTREPRISE

En tant qu'employés de Hertz, nous sommes tenus de faire passer les intérêts de notre Société avant les nôtres afin de nous assurer que nous continuons à produire des résultats exceptionnels. Dans le cadre de notre travail pour Hertz, nous pouvons prendre conscience d'une opportunité professionnelle pour laquelle nous développons un intérêt personnel. Cependant, nous ne pouvons pas profiter de l'opportunité pour nous-mêmes avant que Hertz l'ait évalué et décidé de ne pas la poursuivre. Si vous avez des questions, veuillez contacter une ressource répertoriée dans la section Demande d'aide et Signalement de préoccupations de ce Code.

PROTEGER

LES ACTIFS DE LA SOCIÉTÉ

Chaque jour, nous utilisons une variété d'actifs de la Société pour nous acquitter de nos responsabilités professionnelles et aider Hertz à demeurer un leader dans son secteur. Ces actifs peuvent varier en fonction du travail que nous faisons, mais ils comprennent généralement les installations, les équipements, les véhicules, les fournitures et les fonds de la Société. Nous devons protéger ces biens et les utiliser uniquement aux fins pour lesquelles ils ont été fournis. Nous avons la responsabilité de faire ce qu'il faut pour protéger les biens de la Société contre le vol, les dommages, les abus ou les pertes.

QUESTION

Kamala travaille comme Préposée au stationnement et c'est en ce moment une période calme pour sa branche. Sa voiture est pendant quelques jours en réparation. Kamala peut-elle emprunter gratuitement l'un des véhicules de Hertz, pourvu que la Société ne le loue pas à un client ?

RÉPONDRE

Non, Kamala ne peut pas emprunter un véhicule de Hertz, même si personne d'autre ne l'utilise. Nous devons utiliser les actifs de la Société uniquement à des fins autorisées, jamais à des fins personnelles. Si vous n'êtes toujours pas sûr de la bonne façon d'utiliser les biens de Hertz, vérifiez auprès de votre gestionnaire avant d'agir.

Beaucoup d'entre nous utilisons également les systèmes de technologie de l'information de Hertz pour faire notre travail. Ceux-ci comprennent généralement le matériel informatique et les logiciels, les ressources d'information électronique et les systèmes de réseau connexes. Nous devons utiliser judicieusement ces actifs et suivre toutes les directives relatives aux protocoles de sécurité réseau. Cela inclut une sécurité appropriée pour les mots de passe et la compréhension de la façon de reconnaître l'hameçonnage et autres attaques malveillantes à l'encontre de notre réseau. De façon générale, nous devons uniquement utiliser les systèmes de technologie de l'information de la Société pour des besoins professionnels. Une utilisation personnelle limitée de ces systèmes est permise tant qu'elle est éthique et conforme aux politiques de notre Société. Cependant, il ne faut jamais oublier que les messages vocaux, les courriels et les fichiers stockés ou transmis à l'aide de nos systèmes de technologie de l'information appartiennent à Hertz. Notre Société se réserve le droit de surveiller, d'accéder et de divulguer les informations contenues dans ces systèmes, conformément au droit local. Par conséquent, vous ne devez pas supposer avoir au respect de la vie privée lorsque vous les utilisez.

Des informations supplémentaires peuvent être consultées dans les documents [IT-4.1 Acceptable Use](#) et [LEGL-5.1 Acquisition and Disclosure of Company Information](#).

QUESTION

Rita a du mal à se souvenir de tous ses mots de passe pour nos systèmes réseau, aussi les a-t-elle écrits sur un feuillet adhésif collé à côté de son clavier. Elle ne travaille avec aucun client et estime que les seules personnes qui verront ses mots de passe sont d'autres employés de Hertz, donc qu'il n'y a pas de mal. A-t-elle raison ?

RÉPONDRE

Rita ferait bien d'y réfléchir à deux fois. Tous les employés Hertz n'ont pas accès aux mêmes informations. Selon l'étendue des responsabilités professionnelles de Rita, ses mots de passe peuvent donner à quelqu'un l'accès à des informations sensibles ou confidentielles qui sont la propriété de la Société. Rita devrait choisir des mots de passe plus faciles à mémoriser ou trouver un moyen plus sécurisé de stocker ses mots de passe. Nous ne devons jamais partager les mots de passe pour les ordinateurs ou les systèmes de réseau Hertz avec quelqu'un d'autre.

INFORMATIONS DE LA SOCIÉTÉ

L'un des actifs les plus précieux de notre Société est ses informations, auxquelles le public n'a généralement pas accès. Chez Hertz, on les nomme Informations de la Société et elles comprennent les informations confidentielles et exclusives, ainsi que les Inventions, telles que les créations, les inventions, les idées, les conceptions, les matériaux protégés par des droits d'auteur, les marques de commerce et d'autres technologies et droits (et toutes les améliorations ou modifications connexes), qu'ils soient ou non soumis à un brevet ou à une protection du droit d'auteur. Ces informations nous différencient de nos concurrents et sont la clé du succès de notre entreprise. En conséquence, il convient de faire preuve de prudence lors de la manipulation des Informations de la Société. Ne les divulguez pas à des non-employés ou à des organisations extérieures, sauf si un accord de confidentialité a été mis en place ou si le destinataire est tenu de maintenir la confidentialité des informations. N'utilisez jamais les Informations de la Société à des fins personnelles. Même après la fin de votre emploi au sein de Hertz, vous devez toujours maintenir la confidentialité de ces informations.

Des informations supplémentaires peuvent être consultées dans les documents [LEGL-5.1 Acquisition and Disclosure of Company Information](#), [SCTY-2.2 Breaches of Security](#) et [SCTY-3.1 Protection of Assets and Confidential Materials](#).

MÉDIAS SOCIAUX

Nous devons également protéger toutes les Informations de la Société et éviter de révéler des détails sur notre travail et notre Société dans les médias sociaux ou lors d'autres activités en ligne. Bien que Hertz ne limite pas notre utilisation personnelle des médias sociaux, il est important que nous fassions tous preuve de discernement lorsque nous sommes en ligne. Lorsque vous publiez vos opinions personnelles en ligne, assurez-vous de déclarer que vous ne représentez pas notre Société. Pour éviter toute confusion, seules les personnes autorisées peuvent parler au nom de notre Société par le biais des canaux de médias sociaux.

Des informations supplémentaires peuvent être consultées dans les documents [MKT-1.1 Social Media Policy](#), [IT-4.1 Acceptable Use](#) et [LEGL-5.1 Acquisition and Disclosure of Company Information](#). Vous pouvez également parler à votre gestionnaire de vos questions et de vos préoccupations.



TENIR DES LIVRES ET DES REGISTRES EXACTS

Quel que soit le travail que nous accomplissons pour Hertz, nous créons tous des dossiers professionnels dans le cadre de notre travail. Ces dossiers comprennent les notes de frais, les rapports de temps de travail et les livres comptables. Bien souvent, les informations de ces dossiers sont utilisées pour la divulgation des renseignements financiers de notre Société. Notre Société et nos investisseurs s'appuient sur nos dossiers pour prendre de bonnes décisions financières ; aussi nous appartient-il d'être toujours certains que les dossiers que nous créons sont complets, exacts et véridiques.

Ceux d'entre nous qui travaillent sur les informations financières de Hertz détiennent des responsabilités particulières. Nous devons veiller à ce que les divulgations de notre Société soient complètes, justes, opportunes et compréhensibles. Lors de la divulgation des renseignements financiers de notre Société, nous devons toujours suivre toutes les politiques et procédures connexes, ainsi que tous les principes comptables généralement reconnus.

Nous devons être francs lors de la divulgation de renseignements financiers de la Société et de la même façon, nous devons veiller à suivre les politiques et les procédures de notre Société en ce qui concerne la conservation de ces dossiers. Assurez-vous de conserver ces dossiers pendant toute la période indiquée dans notre Programme de gestion et de conservation des dossiers, en les détruisant ou en les supprimant de manière appropriée lorsque cette période est terminée.

Il se peut que vous receviez une demande de mise en suspens pour litige qui vous informe que certains de vos documents peuvent être pertinents dans le cadre d'une enquête, d'un audit ou d'un litige. Vous devez toujours suivre les conseils contenus dans la demande – ne jamais détruire, cacher ou dissimuler les documents qui sont font l'objet de la mise en suspens. Si vous recevez une demande de documents provenant de quelqu'un en dehors de Hertz, contactez le service juridique d'Estero ou d'Uxbridge avant d'y répondre.

Pour de plus amples informations sur la gestion des documents, adressez-vous à votre gestionnaire ou à un membre du Service juridique. Vous pouvez également vous référer aux documents [ACCT-38.1 External Financial Reporting Certification Process](#), et [LEGL-3.1 Hertz Record Retention Policy](#).

QUESTION

Hannah, comptable chez Hertz, travaille sur les états financiers de la Société. Hertz a récemment été cité dans un procès, ainsi que d'autres sociétés de location de voitures. Le directeur de Hannah lui a dit d'ajouter aux états financiers de Hertz une grosse provision liée au litige. Hannah pense que cela donnera une mauvaise image de la Société et indique une réserve plus petite sur la déclaration. Est-ce que c'est acceptable ?

RÉPONDRE

Non, ça ne va pas. Hannah devrait enregistrer la provision liée aux litiges comme son gestionnaire le lui a demandé. Nous devons veiller à ce que les livres de la Société soient complètement précis et véridiques. Si vous avez des questions sur la façon d'enregistrer un article dans les livres Hertz, adressez-vous à votre gestionnaire ou à une autre ressource répertoriée dans la section Demande d'aide et signalement de préoccupations de notre Code.

ÉVITER LES DELITS D'INITIES

À l'occasion de notre travail au sein de Hertz, il est possible que nous prenions connaissance d'informations significatives non publiques (ou internes) concernant notre Société ou une autre. Les informations sont considérées comme significatives si un investisseur raisonnable est susceptible de les considérer comme importantes au moment de décider d'acheter, vendre ou détenir des parts sociales d'une entreprise. Ces informations peuvent être positives ou négatives et comprennent généralement:

- Les résultats financiers, prévisions et plans
- Les principaux changements de personnel ou de gestion
- Les litiges importants, actions en justice ou enquêtes publiques
- Les nouveaux produits, services ou processus
- Les acquisitions, cessions, coentreprises possibles et autres transactions majeures
- Le gain ou la perte d'un client ou d'un fournisseur important

Les informations sont généralement considérées comme non publiques jusqu'à ce qu'elles soient publiquement divulguées et qu'un délai suffisant se soit écoulé pour qu'elles aient été absorbées par le marché – généralement deux jours ouvrables complets.

Nos politiques et la loi nous interdisent de négocier des actions d'une entreprise si nous possédons des informations privilégiées sur cette société. Il est également interdit de divulguer des informations à l'intérieur de sa famille ou auprès d'amis, ou même auprès de collègues qui n'ont pas un besoin opérationnel d'en connaître. Cela constitue une violation des lois sur les délits d'initiés et des politiques de notre société et pourrait avoir de sérieuses conséquences, même si nous ne faisons pas la transaction nous-mêmes.

Pour de plus amples informations, veuillez consulter le document [LEGL-4.2 Insider Trading Policy](#).

QUESTION

Dominic, qui gère une branche Hertz, a récemment appris de par son poste qu'un modèle de voiture très populaire va être rappelé en raison d'un défaut de sécurité majeur. Le fabricant n'a pas encore communiqué cette information auprès du public. Dominic sait que cela diminuera probablement le prix des actions du constructeur automobile – et il sait aussi que sa sœur possède des actions de cette société automobile. Devrait-il mentionner le rappel à sa sœur, afin qu'elle puisse prendre une décision éclairée quant à savoir si elle doit vendre ses actions ?

RÉPONDRE

Non, Dominic ne peut pas partager cette information avec sa sœur. Comme le rappel n'a pas encore été largement annoncé, il est considéré comme une information privilégiée, dont Dominic a la responsabilité de maintenir la confidentialité. Même s'il veut aider sa sœur, il doit garder pour lui ce qu'il sait sur le rappel. Si vous n'êtes pas sûr de la bonne façon de gérer les informations internes, n'essayez pas de deviner – adressez-vous à une personne identifiée dans la section Asking for Help and Reporting Concerns de ce Code.



**ALIMENTER
LES RELATIONS**
AVEC NOS COMMUNAUTÉS

FAIRE CONCURRENCE

AVEC INTEGRITE

Sur le marché, nous voulons démontrer notre excellence et gagner des clients en étant les meilleurs de notre secteur. Alors même que nous nous efforçons de faire vigoureusement concurrence aux autres entreprises partout dans le monde, nous devons toujours respecter les lois sur la concurrence qui s'appliquent à nos activités. Les lois sur la concurrence protègent les consommateurs en garantissant l'équité d'un marché exempt de contraintes commerciales. Bien que ces lois soient complexes, nous pouvons nous appuyer sur quelques principes généraux pour guider nos actions. Nous devons nous abstenir de conclure un accord (formel ou informel) avec un concurrent ou fournisseur actuel ou potentiel qui pourrait restreindre les échanges, augmenter les prix ou réduire la qualité, l'innovation ou les options d'achat des consommateurs.

Discuter de sujets anticoncurrentiels pourrait avoir de graves conséquences. Lorsque vous rencontrez des concurrents, des fournisseurs ou d'autres partenaires professionnels, ne parlez pas des sujets suivants:

- Prix et fixation des prix
- Truquage des offres
- Division ou allocation des marchés, des territoires ou des clients
- Boycott des fournisseurs ou des clients
- Limites sur les produits (disponibilité du parc automobile)
- Informations stratégiques, commerciales ou de marketing

N'oubliez pas qu'il est illégal de proposer des activités anticoncurrentielles – même si aucune action n'est prise en conséquence. Chez Hertz, notre politique consiste à éviter toute apparence d'accord qui restreindrait le commerce, car la simple perception de comportement anticoncurrentiel pourrait nuire à notre réputation d'intégrité et aux pratiques entrepreneuriales justes. En particulier, nous devons être particulièrement prudents lorsque nous assistons à des événements organisés par des associations commerciales ou à d'autres événements avec des concurrents, où la possibilité de conversations anticoncurrentielles est particulièrement élevée.

Les lois sur la concurrence entretiennent la force et l'innovation du marché, ce qui conduit à de meilleurs produits et services pour nos clients et pour nos communautés. Nous avons la responsabilité de suivre la lettre et l'esprit de ces lois. Si vous avez des questions sur la bonne façon d'interagir avec nos concurrents, nos fournisseurs ou nos partenaires professionnels, adressez-vous à une personne identifiée dans la section *Demande d'aide et signalement de préoccupations* de ce Code.

QUESTION

Stefan, un dirigeant de Hertz, discute avec des représentants de plusieurs autres sociétés de location de véhicules lors d'un salon professionnel. Ils sont tous d'accord que les petites voitures sont aujourd'hui des locations beaucoup plus populaires qu'elles ne l'étaient autrefois. Marisol, une représentante du plus grand concurrent de Hertz, demande : « Pourquoi ne pas tous augmenter nos tarifs sur les petites voitures ? Nous gagnerions tous plus d'argent. » Personne ne dit rien, mais quelques représentants hochent la tête en approuvant. Stefan devrait-il mentionner cette conversation ?

RÉPONDRE

Oui, Stefan devrait immédiatement signaler cette situation au Responsable de la Conformité ou au Service juridique d'Estero ou d'Uxbridge. Même si personne n'a pris d'action en fonction de ce qui a été dit, le simple fait de discuter de sujets anticoncurrentiels peut être contraire aux lois en vigueur. Pour être sûr qu'il n'y a pas d'apparence de comportement anticoncurrentiel, signalez le plus tôt possible une telle conversation.

PREVENIR LA SUBORNATION ET LA CORRUPTION

Nous entretenons la force de nos collectivités en exerçant nos activités sans subornation ni corruption. C'est une responsabilité que nous prenons très au sérieux, partout où nous opérons. De nombreux pays ont des lois qui interdisent ces types de pratiques professionnelles anti-éthiques, y compris la loi américaine sur la corruption dans les transactions à l'étranger (U.S. Foreign Corrupt Practices Act), la loi britannique sur la corruption (U.K. Bribery Act), la loi brésilienne sur les entreprises propres (Brazilian Clean Companies Act) et la loi française Sapin II. Afin de respecter ces lois et notre engagement en faveur de l'intégrité, nous ne pouvons pas offrir, tenter d'offrir, autoriser ou promettre tout type de pot-de-vin ou commission occulte pour obtenir ou conserver un avantage commercial. Un pot-de-vin est n'importe quelle chose de valeur, y compris l'argent, les cadeaux, les faveurs ou le divertissement, qui pourrait influencer quelqu'un pour conclure des affaires ou donner tout autre avantage que ce soit. Une commission occulte est la restitution d'une somme déjà payée (ou qui doit être payée) en récompense pour avoir conclu ou encouragé des arrangements commerciaux.

Dans toutes nos transactions commerciales, nous devons éviter de nous engager dans des actes de subornation ou de corruption et respecter notre engagement en faveur de l'intégrité. En outre, nous devons faire preuve d'une prudence particulière lorsque nous interagissons avec les représentants de gouvernements étrangers, tels que:

- Quiconque travaille ou agit pour le compte d'un gouvernement ou de ses ministères, agences ou divisions
- Les représentants de certaines organisations publiques internationales
- Les membres d'une famille royale
- Les personnes qui travaillent pour des entreprises publiques, telles que les universités publiques, les hôpitaux, les entreprises de services publics ou les autorités du logement



Offrir un pot-de-vin à un fonctionnaire gouvernemental peut avoir des conséquences juridiques très sérieuses pour Hertz et risque de nuire à notre réputation à travers le monde. Nous avons la responsabilité d'exercer notre activité de façon éthique, ce qui signifie que nous ne devons jamais participer à des actes de subornation ou de corruption.

En outre, nous devons être attentifs aux paiements de facilitation. Un paiement de facilitation est un paiement à un fonctionnaire gouvernemental, généralement effectué en espèces, en échange d'un service gouvernemental de routine – par exemple l'installation des services publics. Ces paiements peuvent être habituels dans certains pays où nous exerçons notre activité, mais ils sont considérés comme des pots-de-vin en vertu de la loi britannique sur la corruption (U.K. Bribery Act) et de la loi brésilienne sur les entreprises propres (Brazilian Clean Companies Act). Si vous rencontrez une situation qui, selon vous, peut exiger un paiement de facilitation, vous devez immédiatement en informer par écrit le Responsable de la Conformité et le Directeur juridique. Vous ne devez pas procéder à un tel paiement sans l'approbation préalable écrite du Responsable de la Conformité ou du Directeur juridique.

Les conséquences de la violation des lois sur la subornation et la corruption sont sévères, tant pour les individus impliqués que pour notre Société. Si on vous a demandé un pot-de-vin, signalez immédiatement la situation au Responsable de la Conformité ou au Service juridique d'Esterio ou d'Uxbridge. Rappelez-vous que ce ne sont pas seulement les employés de Hertz qui doivent respecter notre engagement en faveur de l'intégrité : nos partenaires professionnels doivent également éviter tout comportement de corruption et contraire à l'éthique.

Des informations supplémentaires peuvent être consultées dans le document [LEGL-7.2 Hertz Anti-Bribery Policy](#).

QUESTION

Yong ouvre une nouvelle succursale de Hertz dans une zone rurale et il a besoin d'obtenir un certain nombre de permis d'utilisation et de zonage. Il sait que c'est contre la politique de Hertz d'offrir un pot-de-vin pour obtenir les permis requis, mais il en a besoin tout de suite ou l'ouverture de la branche sera retardée. Il estime que cela pourrait être une bonne idée d'offrir des emplois aux membres de la famille des fonctionnaires locaux chargés de délivrer des permis, afin d'accélérer les choses. Est-ce que c'est une bonne solution ?

RÉPONDRE

Non, ce n'est pas du tout une bonne solution. Nous ne devons jamais offrir quoi que ce soit de valeur – y compris un emploi – à des fonctionnaires étrangers ou à des membres de leur famille. Chez Hertz, nous voulons exercer notre activité légalement et éthiquement, ce qui signifie éviter les pots-de-vin et même l'apparence d'irrégularités.



SE CONFORMER AUX LOIS COMMERCIALES INTERNATIONALES

Nous devons également à nos communautés de suivre toutes les lois sur le commerce international qui s'appliquent à nous. Ces lois réglementent l'importation et l'exportation de produits, de technologies, de logiciels et d'informations techniques à destination ou en provenance de pays soumis à des contrôles commerciaux. L'activité d'exportation et d'importation peut avoir lieu dans n'importe quel endroit, et elle peut être intangible (comme par courrier électronique, discussions ou présentations) ou tangible (par exemple par courrier ou par remise d'un article à quelqu'un).

Si votre travail pour Hertz implique des activités d'importation ou d'exportation, vous devez connaître et suivre les lois et règlements qui s'appliquent à vous. Ne demandez pas à un tiers d'exporter ou d'importer des articles auprès de toute personne avec laquelle nous ne pouvons pas faire nous-mêmes d'échange. Pas plus que nous ne pouvons échanger avec certaines personnes, entités ou pays non éligibles, nous ne pouvons demander à un tiers de participer à cette activité en notre nom.

Participer à l'activité d'importation ou d'exportation sans les approbations appropriées du gouvernement peut entraîner la perte des privilèges d'importation et d'exportation de notre Société, ainsi que des sanctions civiles et pénales pour les personnes concernées et pour Hertz. Pour obtenir des conseils sur les contrôles à l'exportation, veuillez contacter le Responsable de la Conformité ou le Service juridique d'Estero ou d'Uxbridge.

BOYCOTTS

De plus, nous devons suivre les lois anti-boycott des États-Unis qui nous interdisent de participer à des boycotts non sanctionnés. Lors d'un boycott, une personne, un groupe ou un pays refuse de faire des affaires avec certaines personnes ou avec certains pays. Les demandes de participation à un boycott peuvent être difficiles à identifier. Elles peuvent être orales ou écrites et se retrouvent souvent dans des propositions provenant de pays qui soutiennent le boycott.

Parce que les violations des lois anti-boycott des États-Unis sont sérieuses et peuvent entraîner des sanctions civiles et pénales, vous devez signaler toute demande suspectée de participation à un boycott illégal à notre Responsable de la Conformité ou à notre Directeur juridique. Il ne suffit pas d'ignorer ou de refuser la demande, car même cela peut être considéré comme une violation des lois anti-boycott. Si vous avez d'autres questions, demandez conseil au Responsable de la Conformité ou au Service juridique.

PARTICIPER ET REINVESTIR

Hertz encourage chacun de nous à offrir de notre temps pour des causes politiques ou charitables qui nous attirent. Cependant, cette activité doit se faire sur notre temps propre, en utilisant nos ressources personnelles. Lorsque nous faisons du bénévolat pour ces causes, nous ne pouvons pas utiliser le nom de Hertz sauf si nous avons reçu l'approbation préalable du Service de la Communication. De temps à autre, notre Société peut choisir de soutenir une cause caritative. Nous ne sommes jamais tenus de participer à une activité bénévole soutenue par la Société et notre participation (ou non-participation) n'affectera pas notre position au sein de Hertz, de quelque façon que ce soit.

Parfois, notre société peut être impliquée dans des activités de lobbying pour défendre ou influencer les politiques ou les actions du gouvernement. Toute activité de lobbying doit être préalablement approuvée par le Vice-président des Relations gouvernementales ou par le Service juridique.

Des informations supplémentaires peuvent être consultées dans les documents [LEGL-14.1 Charitable Contributions](#) et [LEGL-19.1 Outside Counsel, Lobbyist and Settlement Payments](#).

PARLER DE NOTRE SOCIETE

Lorsque nous communiquons sur notre Société, il est important que nous parlions d'une seule voix. Pour cette raison, seuls les employés désignés peuvent parler au nom de Hertz. Si vous êtes contacté par les médias pour obtenir des informations sur Hertz, ne répondez pas. Au lieu de cela, renvoyez la demande au Service de la Communication. Si la demande provient d'un analyste, renvoyez-la au Service des Relations avec les Investisseurs.

Pour de plus amples informations, veuillez consulter les documents [LEGL-5.1 Acquisition and Disclosure of Company Information](#) et [LEGL-11.1 Review and Approval of Advertising and Promotional Activities](#).

FAIRE ATTENTION A L'ENVIRONNEMENT

Chez Hertz, nous savons que nos communautés ne sont pas seulement constituées par les personnes qui y vivent – l'environnement local joue également un rôle clé dans la définition des lieux où nous exerçons notre activité. Notre société s'est engagée à respecter des pratiques environnementales et de durabilité saines et à minimiser notre impact environnemental sur nos communautés. Nous apportons notre contribution en veillant à ce que notre travail respecte toutes les lois et les réglementations environnementales nationales et locales et en nous efforçant de protéger les ressources naturelles que nous utilisons dans le cadre de notre activité. Si vous vous inquiétez de l'effet de nos pratiques professionnelles sur l'environnement, contactez le Directeur des Programmes environnementaux, des Installations et de la Construction (Amérique du Nord), le Responsable de l'Environnement, de la Santé et de la Sécurité ou le Directeur des Installations et de la Construction (Europe) ou le Directeur des Opérations et les Gestionnaires régionaux respectifs (Australie, Nouvelle-Zélande, Brésil et Chine).

Pour de plus amples informations, veuillez consulter le document [RE&C-6.1 Environmental Policy](#).

LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT D'ARGENT

Il est essentiel que nous prenions toutes les dispositions possibles pour que nos systèmes ne soient pas utilisés à des fins illégales, telles que le blanchiment d'argent. Le blanchiment d'argent est un crime dans lequel les produits de l'activité criminelle sont déplacés via toute une série d'opérations financières destinées à dissimuler la véritable source du financement. Les gouvernements et les responsables en charge du respect de l'application des lois dans le monde entier sont fortement mobilisés pour que ce type d'activité criminelle cesse. Il est donc impératif de surveiller les signes qui laisseraient supposer que ce type d'activité a lieu, et les signaler immédiatement. Si vous êtes suspicieux sur le fait qu'un service ou un produit Hertz est utilisé pour blanchir des fonds, vous êtes légalement tenu d'initier un signalement à votre responsable ou à une autre source identifiée dans la section Demande d'aide et signalement de préoccupations de ce Code.

INDEX DES NUMEROS DES LIGNES DIRECTES

ÉTATS-UNIS, PORTO RICO ET ST. THOMAS
TÉLÉPHONE: 1-866-623-1479
EN LIGNE: WWW.HERTZ.ETHICSPPOINT.COM

BRÉSIL
TÉLÉPHONE: 0800 892 1750

CANADA
1 877 599 8073

JAPON
010 800 7233 2255

RÉPUBLIQUE D'IRLANDE
1 800 812 740

SINGAPOUR
+800 7233 2255

SLOVAQUIE
0800 004 996

ROYAUME-UNI
0800 915 1571

TOUS LES AUTRES EMPLOYÉS:
00800 7233 2255
EN LIGNE: WWW.SAFECALL.CO.UK