



B R O W N S H O E

**CODE DE CONDUITE DES AFFAIRES DE L'ENTREPRISE LES CHAUSSURES
BROWN INC. ET DE SES FILIALES.**

En plus d'insister sur les valeurs que partage l'entreprise Les Chaussures Brown, le présent Code de conduite des affaires a pour but de définir les responsabilités tant au niveau personnel qu'au niveau de l'entreprise elle-même. Chaque associé doit comprendre qu'il est responsable de sa propre conduite, et qu'il doit respecter le Code afin que notre entreprise fasse figure de membre responsable des diverses communautés où nous faisons des affaires.

Bien que le Code couvre un large éventail de pratiques commerciales, il ne peut prendre en compte tous les cas qui peuvent survenir. Par conséquent, l'associé doit faire appel à son propre bon sens et à son jugement lorsqu'il l'utilise. En cas de doute, l'associé est prié de prendre conseil auprès du Service juridique.

N'oubliez pas qu'il faut d'abord demander et ensuite agir. On peut souvent éviter ou réduire les problèmes légaux en demandant conseil dès le début. Veuillez ne pas hésiter à communiquer avec le Service juridique si vous avez une question sur un point commercial spécifique ou si vous avez besoin d'un éclaircissement sur un article quelconque du Code de conduite.

Ronald A. Fromm
Président et chef de la direction

Michael I. Oberlander
Vice-président, secrétaire du conseil général et de
l'entreprise

CODE DE CONDUITE DES AFFAIRES

I. PRINCIPES DIRECTEURS

Le présent Code renferme des normes strictes et incontournables que les administrateurs, les directeurs et les associés¹ doivent appliquer lorsqu'ils font affaire avec la clientèle, les fournisseurs, les agences gouvernementales, le public, les concurrents et les autres associés. Ces normes nous aident à nous assurer que l'entreprise s'acquitte de toutes ses responsabilités éthiques et juridiques dans l'accomplissement de ses activités commerciales. Cependant, ces normes ne regroupent pas nécessairement toutes les obligations qui reviennent aux associés. En général, l'associé doit faire attention d'éviter toute conduite qui pourrait raisonnablement paraître inappropriée ou qui pourrait porter atteinte à la réputation d'honnêteté et d'intégrité de l'entreprise dans la conduite de ses affaires.

Obligations légales/définies par le Code – L'entreprise s'efforce de se conformer à toutes les lois et à tous les règlements qui s'appliquent à l'accomplissement de ses activités. Cela signifie que tous les associés doivent observer la loi à la lettre et appliquer les règles d'éthique là où la loi n'est pas spécifique.

Intégrité – C'est en étant ouvert, honnête et juste que l'on établit des relations d'affaires durables. Nous demandons à tous les associés d'appliquer les normes professionnelles les plus élevées.

Respect de la personne – La prospérité de l'entreprise tient au caractère exceptionnel de ses associés. Chacun des associés fait partie de l'équipe et a sa part dans la réussite de l'entreprise, et chacun de nous mérite d'être traité avec respect et dignité.

Responsabilité – Il est de la responsabilité de chacun d'adhérer aux principes du Code de conduite, cela étant une condition au maintien de son emploi. Même bien intentionnée, une action qui violerait la loi ou le présent Code donnera lieu à des mesures disciplinaires appropriées.

II. CONFLITS D'INTÉRÊTS

Il est interdit aux associés de s'engager dans des activités, de posséder ou de négocier des actifs qui créent ou même semblent créer un conflit entre leurs intérêts personnels et ceux de l'entreprise. Une telle situation pourrait compromettre ou sembler compromettre la capacité de l'associé d'être impartial dans la prise de décisions d'affaires. La présence d'intérêts personnels ou toutes autres circonstances pouvant donner lieu à un conflit d'intérêts doivent être rapportées immédiatement au Conseil général de l'entreprise, lequel prendra les mesures nécessaires pour rectifier la situation.

Voici quelques exemples de situations susceptibles de créer un conflit d'intérêts :

¹ Les dispositions du Code de conduite s'appliquent à tous les administrateurs et directeurs même si le terme « associé » est utilisé tout au long du texte.

- lorsque, directement ou indirectement, un associé reçoit un cadeau qui est plus qu'un gage ou qui a une valeur plus que nominale (généralement moins de 75 \$) de la part d'un compétiteur, d'un fournisseur ou d'un client actuel ou potentiel;
- travailler tant soit peu pour un compétiteur, un fournisseur ou un client de l'entreprise ou consulter ces personnes à quelque degré que ce soit;
- posséder un intérêt financier considéré « important » dans le commerce d'un compétiteur, d'un client ou d'un fournisseur, y compris les actions, constitue nettement une situation de conflit d'intérêts. La meilleure politique consiste à éviter tout lien direct ou indirect avec un compétiteur, un client ou un fournisseur;
- l'embauche d'un membre de la famille immédiate ou d'un ami personnel proche comme entrepreneur ou fournisseur; et
- lorsqu'un associé ou un membre de sa famille immédiate bénéficie d'avantages personnels indus en raison de la position dudit associé dans l'entreprise. Par exemple, un prêt ou la garantie d'une obligation de ce même associé.

Si vous croyez avoir un conflit d'intérêt possible ou si vous avez un intérêt financier qui constitue un intérêt « important » dans le commerce d'un compétiteur, d'un client ou d'un fournisseur, vous devez divulguer cette information au Conseil général de l'entreprise.

Pour les fins de ce paragraphe, les membres de la famille immédiate comprennent le conjoint de l'associé, les parents, les enfants, les descendants, le père et la mère de droit, les fils et les filles de droit, les frères et les sœurs de droit, et quiconque (autre que les domestiques) partage le domicile dudit associé.

III. CONCURRENCE ET PRATIQUE COMMERCIALE

L'entreprise cherche à surpasser la concurrence d'une façon loyale et honnête. Nous recherchons l'avantage concurrentiel par un rendement supérieur et non par des pratiques commerciales illégales ou contraires à l'éthique.

Avantage déloyal

Il est interdit de dérober de l'information propre à une entreprise, de posséder des données commerciales secrètes obtenues sans l'autorisation du propriétaire, ou de tirer de telles révélations de personnes qui sont ou qui ont été à l'emploi d'autres entreprises. L'associé doit s'efforcer de respecter les droits des clients, fournisseurs, compétiteurs et associés de l'entreprise et doit traiter avec ceux-ci de façon loyale. Personne ne devra tirer avantage d'une autre personne par la manipulation, la dissimulation, l'utilisation abusive d'une information privilégiée, la fausse représentation de données sensibles ou par toute autre pratique commerciale intentionnelle déloyale.

Politique de prix

Les lois antitrust ont été conçues pour promouvoir dans le marché une politique de prix concurrentiels qui soit non restreinte par des ententes malhonnêtes telles que l'alignement des prix. Plus précisément, toute entente ou intelligence entre entreprises concurrentes concernant les prix ou tout élément de prix (escomptes, conditions de crédit), y compris les arrangements qui tendent à stabiliser les prix sont interdits. Également, les ententes entre concurrents concernant 1) le volume de production, 2) la répartition ou l'allocation de marchés, de territoires ou de clientèles, ou 3) le boycottage d'une troisième partie sont interdites.

Souvenez-vous qu'il n'est pas nécessaire qu'il existe un document formel signé par les parties pour qu'il y ait intelligence ou entente entre elles. Il y a conspiration ou entente dès lors qu'il existe une forme quelconque d'entente mutuelle selon laquelle une pratique commerciale ou une décision prise par l'une des deux parties serait mise à exécution ou du moins non condamnée par l'autre partie.

L'échange d'information commerciale entre entreprises concurrentes et les activités des associations de travailleurs peuvent présenter des problèmes aux termes des lois antitrust. Par conséquent, l'associé doit s'adresser au Service juridique s'il a des questions sur ce sujet.

Les lois antitrust interdisent également qu'il existe entre le vendeur et le client une entente selon laquelle le prix de revente d'une marchandise par le client est fixé d'avance. Aucune restriction sur la revente ne doit être imposée sans que la question n'ait d'abord été examinée sur le plan juridique.

Cadeaux et divertissements d'affaires

Le but des cadeaux et des divertissements d'affaires dans un environnement commercial est de susciter la bonne volonté et de créer des relations de travail solides et non d'obtenir un avantage déloyal auprès des clients ou des fournisseurs. Bien que les cadeaux et les divertissements d'affaires soient souvent utilisés pour renforcer les relations de commerce, les associés doivent être très prudents lorsqu'ils offrent ou qu'ils reçoivent des cadeaux et/ou qu'ils offrent un divertissement ou qu'ils en bénéficient.

Alors que le don d'un cadeau ou d'un divertissement peut varier selon les différentes cultures, en général, un cadeau ou un divertissement d'affaires ne devrait pas être offert ou accepté si : 1) il s'agit d'argent comptant; 2) c'est contraire aux pratiques commerciales courantes; 3) cela pourrait être interprété comme un pot-de-vin ou un pourcentage; 4) cela pourrait être perçu comme une tentative pour infléchir un jugement loyal et impartial ou; 5) cela constitue une violation de la loi ou du règlement.

En outre, plusieurs de nos clients de détail ont des politiques qui interdisent aux associés d'accepter des cadeaux ou des divertissements de la part des fournisseurs. Pour les autres, il est généralement contraire à la politique de l'entreprise d'offrir des cadeaux ou des divertissements autrement qu'en gage ou de valeur nominale aux fournisseurs ou aux clients ou à leurs agents ou à leurs employés. Il est contraire à la politique de l'entreprise qu'un associé quel qu'il soit offre un cadeau ou un divertissement à une personne à qui il est interdit par la politique de son employeur d'accepter un tel cadeau ou divertissement.

Veillez vous adresser au Service juridique pour toute question concernant un cadeau ou un divertissement ou toute proposition de cadeau ou de divertissement dont vous n'êtes pas certain qu'ils soient appropriés.

Pour des directives plus détaillées et un recueil Q et R concernant les divertissements et les cadeaux, veuillez cliquer [ici](#)

IV. DÉLIT D'INITIÉ

Il est illégal pour une personne qui possède de l'information sensible sur une entreprise de négocier les actions de cette entreprise. De la même façon, il est interdit aux associés qui sont en possession de l'information sensible sur le compte de l'entreprise d'utiliser ou de partager cette information pour fins de spéculation boursière. Toute information non publique (qui n'a pas été divulguée dans le public) concernant l'entreprise devrait être considérée comme de l'information confidentielle. Il est également illégal d'utiliser de l'information non publique pour inciter quelqu'un à prendre une décision d'investissement à la lumière de cette information.

Cette politique s'applique également aux membres de la famille qui vivent avec vous, à toute personne qui réside dans votre domicile, et aux membres de la famille dont les transactions sur les titres de l'entreprise sont faites par vous ou qui sont susceptibles de subir votre influence ou votre contrôle (tels que les parents ou les enfants qui vous consultent avant de négocier les actions de l'entreprise). Vous êtes responsable des transactions de ces personnes et, par conséquent, vous devez les informer qu'ils doivent vous consulter avant de négocier leurs actions.

Pour de l'information plus détaillée concernant les délits d'initiés, l'exercice des options, le Programme 401(k) et le Programme d'achat d'actions des associés ainsi que les pénalités possibles, veuillez cliquer [ici](#)

V. CONFIDENTIALITÉ

Les associés doivent observer la plus grande discrétion sur l'information confidentielle concernant l'entreprise ainsi que sur celle des fournisseurs et des clients, sauf lorsque la divulgation en est autorisée par le Service juridique ou requise par les lois, les règlements ou les procédures légales. L'information confidentielle comprend toute information non publique qui pourrait servir à nos concurrents ou être dommageable pour l'entreprise ou ses clients si elle était divulguée.

VI. PROTECTION DES BIENS DE L'ENTREPRISE

Tous les associés ont l'obligation de protéger les biens de l'entreprise contre la perte, le vol, le mauvais usage et le gaspillage. Tous les biens de l'entreprise doivent être utilisés pour des raisons commerciales légitimes et ne peuvent être vendus, loués, donnés ou écoulés sans une autorisation valable. Tout soupçon d'acte de vol, de fraude ou de gaspillage des biens de l'entreprise doit être rapporté à votre directeur ou au Service juridique.

VII. PROFIT PERSONNEL

Il est interdit aux associés de saisir pour eux-mêmes les occasions qui se présentent dans l'utilisation de la propriété et de l'information de l'entreprise ou de profiter de la position de l'entreprise. L'associé ne peut utiliser la propriété, l'information ou la position de l'entreprise pour son profit personnel et ne doit pas concurrencer l'entreprise directement ou indirectement. Il est du devoir de l'associé envers l'entreprise de promouvoir les intérêts légitimes de celle-ci lorsque l'occasion s'en présente.

VIII. CONTRIBUTIONS AUX PARTIS POLITIQUES

La loi fédérale et les lois de la plupart des États interdisent aux sociétés de verser des contributions aux partis politiques. Bien qu'il soit admis qu'un membre du personnel participe au processus politique et aux campagnes de levée de fonds, la contribution d'un associé ne doit pas être versée, ou même sembler être versée, ou remboursée, à partir des fonds de l'entreprise sans l'autorisation du Conseil général; non plus que le choix d'un candidat ou d'un parti ne doit pas être, ou sembler être, contraint par l'entreprise. La violation des lois sur les contributions aux partis politiques peut entraîner de grosses pénalités pour les associés contrevenants et des amendes pour l'entreprise.

IX. DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

L'entreprise Chaussures Brown s'engage à prévenir toute discrimination et tout harcèlement dans le lieu de travail. La politique de l'entreprise est de faire en sorte que tous les associés ou postulants à un emploi soient traités avec justice et sans égards à la race, la couleur de la peau, le genre, la religion, l'origine ethnique, l'âge, les infirmités, l'orientation sexuelle, le statut d'ancien combattant ou tout autre facteur protégé par la loi. D'une façon générale, l'entreprise interdit toute forme de comportement malveillant, discriminatoire ou inapproprié, y compris les blagues, les remarques ou toute conduite abusive humiliante ou hostile envers une autre personne en raison de sa race, sa couleur, son genre, sa religion, son origine ethnique, son âge, son infirmité, son orientation sexuelle, son statut d'ancien combattant ou autres statuts protégés par la loi et qui créent une ambiance intimidante, hostile ou offensante dans le lieu de travail.

Pour de l'information plus détaillée, y compris l'émission de rapports et les dispositions de la loi concernant les représailles, consultez l'article Politique sur le respect dans le lieu de travail en cliquant [ici](#)

X. SANTÉ ET SÉCURITÉ

L'entreprise s'efforce de fournir aux associés un lieu de travail propre, sain et sécuritaire. Tous les associés ont la responsabilité de veiller à ce que le lieu de travail soit toujours sain et sécuritaire et pour cela ils sont tenus d'observer les règles de santé et de sécurité et de rapporter toute condition ou pratique dangereuse, ainsi que les accidents et les blessures. Si vous avez un

problème de santé ou de sécurité, vous devriez contacter le service des ressources humaines ou le service juridique.

XI. LOIS FÉDÉRALES SUR LES VALEURS MOBILIÈRES Y COMPRIS LA LOI ÉTRANGÈRE SUR LES PRATIQUES MALHONNÊTES

Livres et registres exacts

Les lois fédérales sur les valeurs mobilières exigent des sociétés ouvertes telles que la nôtre qu'elles conservent des registres complets et précis de leurs activités financières. Ainsi, toutes les entreprises membres de Chaussures Brown inc. doivent appliquer des méthodes de comptabilité et de contrôle prescrites et uniformes. Chaque associé doit s'assurer qu'aucune entrée fautive ou trompeuse ne soit incluse dans les dossiers comptables de l'entreprise. Il est spécifiquement interdit de falsifier les livres ou les registres de l'entreprise, de faire des déclarations fausses ou trompeuses au vérificateur de l'entreprise, que celui-ci travaille indépendamment ou à l'interne.

Si un associé a des inquiétudes ou des plaintes au sujet de dossiers comptables, de vérification ou autres dossiers financiers douteux, il doit rapporter ces inquiétudes au conseil général, à la ligne d'aide Parlez pour l'intégrité ou au comité de vérification du conseil d'administration.

Pour de l'information plus détaillée, y compris le rapport de questions de comptabilité et de vérification douteuses, consultez les Procédures de rapport de questions de comptabilité et de vérification douteuses en cliquant [ici](#)

Contrôle interne

La direction est responsable de la conduite et de la supervision des transactions commerciales de l'entreprise. À cette fin, l'entreprise doit maintenir un système de supervision interne propre à donner à la direction une assurance raisonnable que les transactions qui ont lieu sont autorisées et consignées comme il se doit, et que les actifs de l'entreprise sont adéquatement sauvegardés. L'associé doit obligatoirement observer cette exigence, et il lui est interdit de circonvenir sciemment aux systèmes de contrôle internes.

Politique de divulgation

L'entreprise a la responsabilité de communiquer efficacement et franchement avec les actionnaires et autres participants de sorte que ceux-ci aient un portrait de l'état financier et des résultats des activités commerciales de l'entreprise qui est fidèle à la vision qu'en a la direction. L'entreprise s'engage à déclarer ses résultats de façon complète, loyale, précise, ponctuelle et compréhensible dans les rapports périodiques qu'elle soumet à la Commission des valeurs mobilières ainsi que dans les autres occasions de divulgation publique.

Paiements illégaux/Pots-de-vin

Aux États-Unis et dans plusieurs autres pays, il est illégal de donner, d'offrir ou d'accepter un pourcentage ou un pot-de-vin. Offrir un pot-de-vin consiste à donner de l'argent ou quelque chose de valeur à un fonctionnaire avec l'intention de l'influencer illégalement dans ses actions. Aucun associé ne doit payer, offrir ou autoriser des pots-de-vin ou verser illégalement tout autre montant d'argent, si faible soit-il, au nom de l'entreprise. Cette interdiction s'applique aussi aux versements faits aux conseillers, agents ou autres intermédiaires lorsque l'associé a des raisons de croire qu'une partie de ces paiements ou « tarifs » sera utilisée pour le versement d'un pot-de-vin ou pour autre chose dans le but d'influer indûment sur l'action du gouvernement.

Le versement d'argent (autrement que pour l'achat d'un produit) ou le don d'un cadeau d'une valeur autre que d'un simple gage ou nominale à des fournisseurs ou à des clients ou à leurs agents, leurs associés ou leurs fiduciaires peut constituer un pot-de-vin ou un pourcentage commercial, lesquels peuvent aussi constituer une violation de la loi. La politique de l'entreprise interdit également le versement de pourcentages ou autres pots-de-vin commerciaux, et aucun associé n'a le droit de s'engager dans une telle pratique au nom de l'entreprise.

XII. CONFORMITÉ AVEC LES AUTRES LOIS

1. L'entreprise s'efforce d'être un bon citoyen corporatif et de se conformer aux lois et règlements étrangers et locaux pertinents. Tous les associés doivent respecter les lois en vigueur dans les villes, les États et les pays où nous faisons des affaires et doivent y obéir. Aucun associé ne doit agir au nom de l'entreprise d'une façon dont il sait ou devrait raisonnablement savoir qu'elle constitue une violation d'une loi ou d'un règlement applicables en vigueur.
2. Ni l'entreprise ni ses associés ne doivent aider un tiers à violer les lois d'un pays. Cette politique s'applique que l'aide de l'entreprise constitue ou ne constitue pas elle-même une violation des lois d'un pays.
3. La coopération avec les pays étrangers dans le boycottage discriminatoire envers les entreprises ou les citoyens américains fondé sur certaines caractéristiques telles que la race, la religion, le genre ou l'origine ethnique, ou l'acquiescement à la demande de boycottage ou d'information induisant le boycottage par un pays étranger d'une nation amie des États-Unis constitue une violation de la loi américaine. Il peut en résulter des pénalités au criminel et la perte de certains avantages de la fiscalité américaine. L'entreprise a pour politique de rejeter de telles demandes et aussi de rapporter en temps voulu la réception de telles demandes à toutes les agences concernées, conformément aux prescriptions de la loi qui s'applique dans de tels cas.

XIII. CONFORMITÉ AVEC LES POLITIQUES DE L'ENTREPRISE

L'entreprise établit et met en vigueur diverses politiques, procédures et directives (« politiques ») que toutes les divisions doivent adopter selon leurs opérations. L'entreprise s'attend à ce que tous les associés se conforment à toutes les politiques de l'entreprise applicables à leur emploi et respectent les principes directeurs du code.

Chacun des superviseurs et des directeurs a la responsabilité de surveiller la conduite des associés sous sa supervision et de s'assurer qu'ils agissent en conformité avec le Code. Toute infraction au Code, qu'il s'agisse de mauvaise conduite de la part d'un associé ou d'un manquement par un superviseur à exercer une surveillance adéquate entraîne des mesures disciplinaires appropriées qui seront appliquées au cas par cas.

Il peut survenir des circonstances exceptionnelles dans lesquelles les activités commerciales de l'entreprise donnent lieu à des problèmes d'éthique complexes difficiles à résoudre. Lorsqu'un associé est confronté à une décision éthique difficile à prendre ou s'il a des doutes sur la bonne conduite à adopter dans une situation particulière, il devra consulter un superviseur, un directeur ou le Service juridique à ce sujet.

XIV. RAPPORTER UN COMPORTEMENT ILLÉGAL OU CONTRAIRE À L'ÉTHIQUE

Les associés ont le devoir de rapporter à leur superviseur ou à leur directeur tout comportement illégal ou contraire à l'éthique qu'ils pourraient avoir observé et de demander à leur supérieur la conduite à suivre lorsqu'ils ont des doutes sur une situation particulière. Si un associé se sent mal à l'aise d'approcher son superviseur ou son directeur au sujet de ses inquiétudes ou d'une plainte, il pourra s'adresser au Service juridique, à la ligne d'aide Parlez pour l'intégrité au 1-877-468-5461, ou soumettez un rapport en ligne à www.tnwinc.com/BSC. De plus, les associés devraient rapporter toute violation des lois, règles et règlements du Code de conduite au Conseil général.

Nous attendons des associés qu'ils coopèrent aux enquêtes internes pour mauvaise conduite ou comportement contraire à l'éthique. La confidentialité sera garantie dans la mesure du possible, sous réserve de l'application des lois ou des procédures judiciaires.

XV. REPRÉSAILLES

Pour que l'implantation du Code de conduite se fasse avec succès, il est impératif que les associés puissent exposer ouvertement les problèmes et les inquiétudes sans crainte de représailles ou de punitions. Par conséquent, l'entreprise interdit toute forme de représailles par un de ses membres ou au nom de l'entreprise ou de celui de ses associés à la suite d'un rapport fait de bonne foi ou de plaintes portées pour violation du Code ou pour conduite contraire à l'éthique. La société interdit toutes représailles contre tout associé qui participe ou aide à toute enquête suite à un rapport de violation.

XVI. VIOLATIONS

Les associés ont le devoir d'adhérer à toutes les dispositions du présent Code et seront imputables de l'application de celles-ci. Tout associé qui violerait une disposition du Code quelle qu'elle soit s'exposera à une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'à la perte de son emploi. En outre, tout associé qui violerait les lois et les règles gouvernementales mentionnées dans ce Code s'exposera lui-même ainsi que l'entreprise à une action en justice civile et/ou criminelle.

XVII. AMENDEMENT, MODIFICATION ET RENONCIATION

Le présent Code peut être amendé ou modifié par le Conseil d'administration ou un Comité du conseil sous réserve de la divulgation et autres dispositions de la Loi de 1934 sur les valeurs mobilières et des règles sous-jacentes, et des règles de la Bourse de New York. Toute renonciation à l'application du Code par un ou plusieurs membres de la direction ou par un ou des administrateurs ne pourra être acceptée que sous l'autorisation du Conseil d'administration ou d'un Comité du conseil et sera rapidement divulguée aux actionnaires.

EN RÉSUMÉ, vous devez :

- TOUJOURS adhérer aux dispositions du Code de conduite. Les associés qui violent ces normes sont passibles de mesures disciplinaires appropriées.
- TOUJOURS être aux aguets de violations possibles du Code de conduite des affaires de l'entreprise de sorte qu'elles puissent être rapportées au Conseil général et investiguées par celui-ci.
- TOUJOURS demander conseil auprès du Service juridique si vous avez des doutes sur l'application de la loi ou de la politique de l'entreprise dans une situation particulière.

Pour votre meilleur intérêt et celui de l'entreprise veuillez lire attentivement l'énoncé de politique ci-joint et confirmer que vous l'avez soigneusement parcouru et compris, ou indiquer que vous avez l'impression de ne pas le comprendre entièrement, ou que vous auriez besoin de plus d'explications. Si vous désirez discuter de l'énoncé avant de signer l'engagement et de l'envoyer, veuillez communiquer avec Lora Wilson, du conseil général associé, à lwilson@brownshoe.com, ou téléphoner au 314.854.2791, ou avec Michael Oberlander, du conseil général, à moberlander@brownshoe.com ou téléphoner au 314.854.4119.

ATTESTATION

(NOTE : Cochez un seul énoncé.)

_____ Je comprends les énoncés de politique de l'entreprise, et, au meilleur de ma connaissance et bonne foi, je me suis toujours conformé(e) à ces dits-énoncés et j'entends continuer à m'y conformer.

_____ J'aimerais pouvoir discuter de ces énoncés de politique.

(SIGNATURE)

(LETTRES MOULÉES)

Date de la signature