

Comité de conformité

Joe Puishys • Jim Porter • Pat Beithon • Warren Planitzer

À Apogee, nous menons nos activités en appliquant des règles d'honnêteté et d'éthique d'une rigueur exemplaire. De plus, les lois et les règles en vigueur aux États-Unis et ailleurs dans le monde imposent de plus en plus d'obligations aux entreprises en matière de surveillance de leurs activités afin d'assurer la conformité aux lois et aux règles. Afin d'aider les employés à comprendre ce que l'on attend d'eux pour s'acquitter de leurs responsabilités, Apogee (la Société) a créé un programme de conformité à l'échelle de l'entreprise comprenant le présent guide; le Code de conduite et de déontologie, qui définit les principes et les normes d'éthique de la Société concernant ses activités; et ses politiques générales, composées des directives précises liées à la conformité auxquelles les employés doivent se conformer.

Il incombe à tous les employés de respecter les lois, les normes et les principes exposés ou mentionnés dans le Programme de conformité, le Code de conduite et de déontologie et les politiques générales. Les politiques générales s'appliquent aux employés de la Société, donc aux employés d'Apogee et à ceux des filiales directes et indirectes, des divisions, des unités commerciales, des unités fonctionnelles ou des installations d'Apogee, sauf si les dispositions des politiques générales entrent en conflit avec une clause applicable de convention collective ou une autre obligation de la Société en vertu de la loi.

Toute infraction aux lois, au Programme de conformité ou aux politiques, procédures, instructions, règles de travail, pratiques ou autres directives de la Société peut entraîner l'application de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Aucun élément du présent guide, du Code de conduite et de déontologie, des politiques générales ou d'autres communications associées au Programme de conformité ne peut être interprété comme créant un contrat d'emploi ou le présument.

Le sommaire des politiques générales a été rédigé en vue d'aider les employés à comprendre les lois et les règlements qui touchent l'entreprise. La Société s'attend à ce que ses employés connaissent les lois et les règlements qui s'appliquent à leurs fonctions. Des exemplaires du Code de conduite et de déontologie, des politiques générales et d'autres politiques de la Société sont mises à la disposition des employés afin qu'ils en prennent connaissance. Les renseignements présentés ici ont pour but de vous aider à comprendre les directives du Programme de conformité. Il est possible qu'une situation qui n'est pas citée dans le présent sommaire soit acceptable ou, à l'inverse, ne le soit pas. Si vous avez des questions, veuillez communiquer avec votre superviseur, le Service des ressources humaines de votre groupe ou avec l'avocat général d'Apogee, dont les coordonnées figurent à la section « Signalement des infractions et enquêtes ».

Souvenez-vous qu'Apogee compte sur vous pour l'aider à tenir son engagement à respecter nos principes d'éthique, la loi et les pratiques d'audit et comptables appropriées.

SERVICE D'ASSISTANCE QUANT AU CODE DE CONDUITE D'APOGEE

Consultez le site www.apog.ethicspoint.com (entrez « Apogee » dans le champ du nom d'organisation) (à l'échelle mondiale), ou composez le 1-800-441-6164 (sans frais aux États-Unis et au Canada). Veuillez prendre connaissance des instructions à la dernière page de ce guide afin de placer un appel sans frais à partir de tout pays à l'extérieur des États-Unis et du Canada ou au www.apog.ethicspoint.com (entrez « Apogee » dans le champ du nom d'organisation).

SIGNALEMENT DES INFRACTIONS ET ENQUÊTES

Si vous estimez que quelqu'un a enfreint la loi, les principes ou les normes exposés dans le Guide ou les dispositions du Code de conduite et de déontologie, ou que vous êtes préoccupé par des pratiques comptables ou d'audit, vous êtes tenu de signaler l'infraction connue ou présumée. Vous pouvez signaler une infraction ou vos préoccupations à votre supérieur immédiat, à un membre de la direction, au Service des ressources humaines de votre groupe, à l'avocat général d'Apogee au 952-487-7514, ou à un membre du Comité de conformité au 952-835-1874; vous pouvez aussi écrire à l'avocat général d'Apogee, à l'adresse suivante : 4400 West 78th Street, Suite 520, Minneapolis, Minnesota, USA 55435. Vous pouvez en outre dénoncer de manière anonyme en communiquant avec le Service d'assistance quant au Code de conduite, en accédant à www.apog.ethicspoint.com (entrez « Apogee » dans le champ du nom d'organisation) (à l'échelle mondiale), ou en composant le 1-800-441-6164 (sans frais aux États-Unis et au Canada). Veuillez prendre connaissance à la dernière page du guide, de la marche à suivre afin de placer un appel sans frais au service du code de conduite Apogee à partir de tout pays à l'extérieur des États-Unis et du Canada ou accédez à www.apog.ethicspoint.com (entrez « Apogee » dans le champ du nom d'organisation). Le Service d'assistance quant au Code de conduite est offert par une entreprise externe qui n'est pas affiliée à Apogee.

Chaque signalement d'une infraction connue ou présumée à une loi ou à une modalité du Programme de conformité, ou encore d'une pratique comptable ou d'audit douteuse, fera rapidement l'objet d'une enquête approfondie.

GUIDE DU CODE DE CONDUITE

| POLITIQUE | RÉSUMÉ DE LA POLITIQUE | INDICES À SURVEILLER |
|--|---|--|
| Loi antitrust et pratiques concurrentielles | Il est interdit à la Société de conclure des contrats ou des ententes avec ses concurrents concernant les prix des biens ou services, les escomptes ou d'autres conditions de vente, les profits ou les marges bénéficiaires, les coûts, la répartition de territoires ou de clients, ou les soumissions. En outre, la Société ne peut empêcher ses revendeurs ou distributeurs de revendre ses produits. | Discussions avec des concurrents sur les prix, les stratégies d'établissement des prix, le marketing, les produits ou services non annoncés, les revenus et les dépenses ou les renseignements confidentiels de la Société. |
| Loi et règlement antiboycottage | La Société ne peut poser de geste de soutien à l'égard d'un appel au boycottage d'un pays si cette initiative n'est pas appuyée par le gouvernement des États-Unis. | Réagir à une demande de boycottage. Demande de soutien du boycottage d'Israël par les pays arabes. |
| Conflit d'intérêts | Les employés doivent éviter les situations et les activités où leurs intérêts personnels pourraient entrer en conflit, ou donner une apparence raisonnable de conflit, avec les intérêts de la Société. Certains employés doivent remplir un questionnaire sur les conflits d'intérêts. | Obtenir des cadeaux, des gratifications ou des occasions de divertissement d'une valeur excessive offerts par un fournisseur ou un client potentiel. Avoir un intérêt financier chez un concurrent, un fournisseur ou un client. |
| Cadeaux et gratifications | Les employés ne peuvent accepter un cadeau ou une gratification de quiconque ou d'une entreprise qui souhaite faire affaire avec la Société, en rapport avec une transaction où celle-ci est partie prenante. Les cadeaux et les gratifications non liés à une transaction peuvent être acceptables, s'ils sont de faible valeur, et si cette valeur n'excède pas les coutumes de courtoisie locales. | Cadeaux ou gratifications de valeur considérable offerts par un employé à un fournisseur, un client, un distributeur ou un consultant, ou reçus par un employé de la part d'une de ces personnes ou entreprises. Argent remis par un employé à un fournisseur, un client, un distributeur ou un consultant, ou remis à un employé par l'une de ces personnes ou entreprises. |
| Relations gouvernementales – Traiter avec des fonctionnaires et des employés d'organismes gouvernementaux | Il est interdit de remettre des cadeaux ou de payer des repas ou d'autres types de gratifications à des fonctionnaires ou des employés d'organismes gouvernementaux pour les influencer. Toute offre d'emploi présentée à un fonctionnaire ou à un employé d'un organisme gouvernemental doit être autorisée au préalable par l'avocat général d'Apogee. Il est interdit aux employés de mentir ou de déformer la réalité lorsqu'ils communiquent avec des fonctionnaires ou des employés d'organismes gouvernementaux. | Versement de sommes d'argent comptant, gratifications, invitation de fonctionnaires ou d'employés d'organismes gouvernementaux à des activités de divertissement, ou embauche de personnes à la demande de fonctionnaires ou d'employés d'organismes gouvernementaux. Déformation des faits ou exclusion volontaire de renseignements importants dans les communications avec des fonctionnaires ou des employés d'organismes gouvernementaux. |
| Marchés publics | Chaque employé doit se conformer rigoureusement aux lois et aux règlements qui s'appliquent aux marchés publics. | Cadeaux ou pots-de-vin à des fonctionnaires responsables des contrats. Discussion de perspectives d'emploi dans la Société avec des fonctionnaires responsables des contrats. Application inadéquate des procédures comptables relatives aux contrats ou aux modalités d'un contrat. |

GUIDE DU CODE DE CONDUITE

| POLITIQUE | RÉSUMÉ DE LA POLITIQUE | INDICES À SURVEILLER |
|--|---|---|
| Enquêtes administratives et entrevues gouvernementales | Toutes les demandes d'entrevues ou de documentation provenant de représentants de gouvernement doivent être immédiatement portées à l'attention de l'avocat général d'Apogee. Les employés qui participent à des entrevues avec des fonctionnaires doivent répondre de façon exacte et complète. | Mandats de perquisition, assignations à témoigner, demandes d'enquêteurs gouvernementaux ou de représentants d'organismes de réglementation pour obtenir de l'information sur la Société ou sur des entreprises avec lesquelles celle-ci fait des affaires. |
| Transactions et opérations internationales | En plus de respecter les lois états-unienues applicables, la Société doit se conformer à toutes les lois et obligations pertinentes dans ses opérations internationales. | Non-respect des obligations fiscales ou relatives aux importations, exportations ou opérations de change d'un pays étranger, ou aux lois antiboycottage ou ayant trait au contrôle des exportations et aux embargos commerciaux des États-Unis. |
| <i>Foreign Corrupt Practices Act</i> | Conformément au <i>Foreign Corrupt Practices Act</i> (loi sur la corruption dans les transactions à l'étranger) des États-Unis, il est interdit d'accorder des gratifications ou de verser des sommes d'argent inappropriées à des fonctionnaires, des hommes ou des femmes politiques ou des partis politiques de pays étrangers. | Paiements, commissions, cadeaux ou versements en argent comptant douteux à des fonctionnaires, des hommes ou des femmes politiques ou des partis politiques de pays étrangers. Activités dans des pays où la corruption est pratique courante. Commissions, bonis ou réductions de prix anormalement élevés ou faibles. |
| Corruption et pots-de-vin | La corruption et le versement de pots-de-vin sont des pratiques interdites. | Commissions, modalités de prestation de services-conseils ou paiements douteux, ou cadeaux fréquents ou de valeur excessive. |
| Activités politiques et de lobbying | La Société doit se conformer à toutes les lois relatives aux contributions politiques et au lobbying. | Contributions politiques versées à même les fonds de la Société. Remboursement par la Société de contributions politiques versées à titre personnel. |
| Protection des biens et des renseignements de la Société | Les renseignements contenus dans les dossiers de la Société ou élaborés par celle-ci sont sa propriété. La propriété intellectuelle, les renseignements, les fonds et les biens de la Société doivent être adéquatement protégés afin d'en prévenir le vol, la destruction ainsi que la divulgation ou l'utilisation non autorisée. | Utilisation ou divulgation non autorisée d'information exclusive, de documentation protégée par des droits d'auteur ou de logiciels de la Société. Utilisation inappropriée des fonds de la Société. Utilisation personnelle des biens de la Société. |
| Égalité d'accès à l'emploi | La Société pratique l'égalité d'accès à l'emploi sans égard à la race, à la couleur de la peau, aux croyances, à la religion, à l'ascendance, au sexe, à l'âge, à l'origine nationale, à l'orientation sexuelle, à un handicap, à l'état civil, à la situation relative à l'assistance publique, au statut d'ancien combattant ou à l'appartenance à toute autre catégorie protégée applicable. | Toute mesure prise à l'encontre d'un employé en raison de sa race, de la couleur de sa peau, de ses croyances, de sa religion, de son ascendance, de son sexe, de son âge, de son origine nationale, de son orientation sexuelle, d'un handicap, de son état civil, de sa situation relative à l'assistance publique, de son statut d'ancien combattant ou de son appartenance à toute autre catégorie protégée applicable. |

GUIDE DU CODE DE CONDUITE

| POLITIQUE | RÉSUMÉ DE LA POLITIQUE | INDICES À SURVEILLER |
|---|---|--|
| Harcèlement | Le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur la race, la couleur de la peau, les croyances, la religion, l'âge, l'ascendance, l'origine nationale, un handicap, l'orientation sexuelle, l'état civil, la situation relative à l'assistance publique, le statut d'ancien combattant ou l'appartenance à toute autre catégorie protégée applicable ne sont pas tolérés par la Société. | Contact physique non sollicité, blagues ou commentaires suggestifs, remarques sexistes ou portant sur l'orientation sexuelle ou harcèlement fondé sur ces aspects par un employé, un client ou toute autre personne, ou visant ces personnes. Harcèlement fondé sur toute autre catégorie protégée applicable. Menaces voulant que les conditions de travail d'un employé puissent lui nuire s'il rejette ou se soumet à des avances sexuelles, ou remarques suggérant de telles conséquences. |
| Lois et règlements sur l'environnement | La Société applique les lois et les règlements sur l'environnement. | Dossiers environnementaux incomplets. Omission de signaler un déversement ou un rejet. Élimination incorrecte des rebuts. Utilisation de véhicules de transport ou d'installations d'élimination non autorisés. |
| Opérations d'initié, opérations de couverture et divulgation d'information privilégiée | Aucun employé ne peut acheter ou vendre des titres d'Apogee s'il détient de l'information privilégiée, et ne peut fournir des conseils fondés sur l'information privilégiée qu'il détient à d'autres personnes qui pourraient acheter ou vendre des titres d'Apogee. Aucun employé ne peut exécuter des opérations de couverture visant les titres d'Apogee. | Exécution de transactions boursières ou communication de conseils fondés sur de l'information qui n'a pas été publiée. Exécution de transactions sur les titres boursiers d'une entreprise avec laquelle Apogee pourrait réaliser une transaction. Achat ou vente de contrats à terme, de swaps d'actions, de contrats à taux fourchette ou de fonds des changes visant à couvrir ou à compenser les réductions dans la valeur sur le marché des titres d'Apogee. |
| Exactitude des livres et des registres | Les états financiers de la Société, ses livres et registres et les documents destinés à d'autres parties doivent être exacts et complets, et préparés conformément aux principes comptables généralement reconnus ainsi qu'aux directives de la Société. | Écritures fausses, trompeuses ou manquantes. Abstention d'appliquer des procédures comptables appropriées ou utilisation de comptes occultes. Omission, dans les dossiers de la Société, de faits importants, de renseignements exigés par la loi ou nécessaires pour éviter que les dossiers soient trompeurs. |
| Communications et données électroniques | Les systèmes et l'équipement servant aux communications vocales ou électroniques sont la propriété de la Société et sont entretenus pour ses activités. La Société se réserve le droit d'examiner et de surveiller l'utilisation de ces systèmes et le contenu des communications et des fichiers | Utilisation des systèmes de la Société pour accéder à des documents contenant des éléments illégaux, sexuellement explicites, obscènes ou constituant du harcèlement, ou pour transmettre ou recevoir de tels documents. Utilisation personnelle excessive. |
| Divulgence d'information au public, à des représentants des médias ou à des analystes | Seuls des porte-parole précisément autorisés et désignés peuvent divulguer de l'information sur la Société. | Divulgence de renseignements faux ou trompeurs dans des communiqués ou des rapports destinés aux autorités gouvernementales ou réglementaires. Publication de renseignements confidentiels sur la Société. Contacts avec des représentants des médias ou des analystes par des porte-parole non autorisés ou désignés par la Société. |

GUIDE DU CODE DE CONDUITE

| POLITIQUE | RÉSUMÉ DE LA POLITIQUE | INDICES À SURVEILLER |
|--|---|---|
| Mesures disciplinaires et congédiement | La Société se réserve le droit d'imposer des mesures disciplinaires et de congédier un employé, de déterminer les mesures disciplinaires applicables selon la situation. | Tentatives de limiter les mesures disciplinaires imposées par la Société. |
| Dénonciateurs | L'employé qui signale de bonne foi une infraction connue ou présumée à une loi, au Programme de conformité ou aux politiques générales, ou qui communique ses préoccupations concernant des pratiques comptables ou d'audit douteuses, ne peut faire l'objet de représailles. Les employés ont l'obligation de signaler toute infraction connue ou présumée aux lois, au Programme de conformité ou aux politiques générales. | Menaces ou intimidation envers un employé qui signale une infraction connue ou présumée à une loi, au Programme de conformité ou aux politiques générales, ou fait part de préoccupations relatives à des pratiques comptables ou d'audit douteuses. |
| Mise en œuvre et interprétation du Programme de conformité | Le Comité de conformité est chargé de superviser et de mettre en œuvre le Programme de conformité d'Apogee. | Tentatives d'ignorer ou de contourner les dispositions des lois, du Programme de conformité ou des politiques générales. |
| Vérification et surveillance du Programme de conformité | Les employés doivent appliquer les politiques générales, signaler les infractions et contribuer aux efforts de la Société pour recueillir de l'information sur la conformité. | Demandes d'ignorer ou d'oublier les faits lorsque des situations préoccupantes relatives à la conformité ou aux activités comptables ou d'audit sont détectées. Abstention de signaler des infractions aux lois, au Programme de conformité ou aux politiques générales, ou de faire part de préoccupations concernant des pratiques comptables ou d'audit douteuses. |
| Mesures disciplinaires relatives au Programme de conformité | Les employés qui commettent des infractions aux lois, au Programme de conformité ou aux politiques générales sont sanctionnés par l'application de mesures disciplinaires appropriées. | Abstention d'imposer des mesures disciplinaires à un employé ayant enfreint une loi ou une exigence du Programme de conformité de la Société. |
| Formation sur le Programme de conformité et attestation | Les employés doivent relire périodiquement le Guide du Programme de conformité, attester qu'ils comprennent leurs responsabilités relatives à l'application de la lettre et de l'esprit du Programme de conformité d'Apogee, et participer aux activités de formation sur la conformité. | Abstention d'attester le respect du Programme de conformité d'Apogee. Abstention de participer aux activités de formation sur la conformité. |
| Signalement des infractions et enquêtes | Les employés doivent signaler sans délai toute infraction connue ou présumée aux lois, au Programme de conformité ou aux politiques générales. | Les dénonciations doivent être faites de bonne foi. Les personnes compétentes sont mandatées pour enquêter sur les infractions. Un employé peut signaler une infraction de façon anonyme. Aucune dénonciation faite de mauvaise foi ne sera tolérée. |

VOTRE RESPONSABILITÉ EN MATIÈRE DE CONFORMITÉ

Tous les employés d'Apogee et ceux des filiales directes et indirectes, des divisions, des unités commerciales, des unités fonctionnelles ou des installations d'Apogee doivent se conformer aux lois, aux règlements, aux règles et aux ordonnances d'organismes de réglementation applicables. Il vous incombe de vous familiariser suffisamment avec les obligations relatives à vos fonctions pour vous permettre de reconnaître d'éventuels problèmes liés à la conformité. Vous ne pouvez pas justifier un acte illégal ou qui enfreint les règles d'éthique en affirmant que vous ignoriez que cet acte constituait une infraction.

RESPONSABILITÉ DE LA DIRECTION EN MATIÈRE DE CONFORMITÉ

Tous les membres de la direction doivent respecter les exigences du Programme de conformité et des politiques générales d'Apogee. La direction de la Société doit veiller à ce que vous receviez une formation et des directives adéquates pour que vous compreniez les obligations juridiques et éthiques applicables, et que vous soyez en mesure de vous y conformer. Les superviseurs et les gestionnaires sont aussi tenus d'encourager activement les employés à exposer leurs préoccupations, questions et problèmes concernant la conformité aux lois et aux règles d'éthique, et à dénoncer les pratiques comptables ou d'audit douteuses.

CONFIDENTIALITÉ ET PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES

Dans la mesure permise par la loi, la Société prendra des précautions raisonnables afin de préserver la confidentialité de l'identité des personnes qui signalent des infractions connues ou présumées aux lois, au Programme de conformité ou aux politiques générales d'Apogee, ou des pratiques comptables ou d'audit douteuses, ainsi que la confidentialité de l'identité des personnes faisant l'objet de ces dénonciations. Il est essentiel que les employés qui participent à une enquête ou qui ont fait des dénonciations respectent cet engagement relatif à la confidentialité. Il est strictement interdit à un employé de punir ou d'appliquer des mesures de représailles contre un autre employé ayant signalé de bonne foi une infraction ou des pratiques comptables ou d'audit douteuses.

MESURES DISCIPLINAIRES VISANT LES EMPLOYÉS AYANT COMMIS DES INFRACTIONS

Lorsqu'il est établi qu'un employé a commis une infraction à une loi, au Programme de conformité ou aux politiques générales d'Apogee, ou a participé à des pratiques comptables ou d'audit inappropriées, cet employé peut faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. De plus, la Société se réserve le droit d'intenter des poursuites civiles contre un employé ayant commis une infraction et de communiquer le dossier aux autorités judiciaires ou réglementaires en vue de recours de leur part. Des mesures disciplinaires peuvent en outre être imposées aux superviseurs ou hauts dirigeants qui approuvent tout acte illégal, inapproprié ou non conforme aux règles d'éthique, permettent qu'un acte se produise ou s'abstiennent de prendre les mesures requises pour l'empêcher. La Société a pour politique d'appliquer les mesures disciplinaires de façon cohérente. Cependant, la forme que doivent prendre les mesures disciplinaires doit être déterminée selon chaque cas.

SIGNALEMENT DES INFRACTIONS ET ENQUÊTES

La Société encourage ses employés à signaler de bonne foi toute infraction présumée ou toute pratique comptable ou d'audit douteuse. Si vous estimez que quelqu'un a enfreint la loi, les principes ou les normes exposés dans le Guide ou les dispositions du Code de déontologie, ou que vous êtes préoccupé par des pratiques comptables ou d'audit, vous êtes tenu de signaler l'infraction connue ou présumée. Vous pouvez signaler une infraction ou une situation douteuse de l'une des façons suivantes :

1. En communiquant avec votre supérieur immédiat, un membre de la direction, le Service des ressources humaines de votre groupe, l'avocat général d'Apogee au 952-487-7514, ou un membre du Comité de conformité d'Apogee au 952-835-1874.
2. En écrivant à l'avocat général d'Apogee à l'adresse suivante: 4400 West 78th Street, Suite 520, Minneapolis, Minnesota, USA 55435.
3. En communiquant avec le Service d'assistance quant au Code de conduite de l'une des façons suivantes :
 - Consultez le site www.apog.ethicspoint.com (entrez « Apogee » dans le champ du nom d'organisation).
 - Composez le 1-800-441-6164 (sans frais aux États-Unis et au Canada).
 - Reportez-vous aux instructions pour appeler sans frais à partir du Brésil.
 - Un employé qui désire faire un rapport au service du code de conduite Apogee à partir d'un pays autre que les États-Unis, le Canada et le Brésil peut contacter en ligne le www.apog.ethicspoint.com (entrez « Apogee » dans le champ du nom d'organisation) afin d'obtenir les instructions pour placer un appel.

Le Service d'assistance quant au Code de conduite est offert par une entreprise externe qui n'est pas affiliée à Apogee. Si vous désirez signaler une infraction ou une situation douteuse dans une langue autre que l'anglais, appelez le Service d'assistance quant au Code de conduite et demandez l'aide d'un interprète. Chaque signalement d'une infraction connue ou présumée à une loi ou à une modalité du Programme de conformité, ou encore d'une pratique comptable ou d'audit douteuse, fera rapidement l'objet d'une enquête approfondie. Si une infraction a effectivement été commise, Apogee prendra des mesures raisonnables pour prévenir d'autres infractions semblables. En outre, les signalements d'infractions et les préoccupations relatives à des pratiques comptables ou d'audit douteuses sont transmis au Comité d'audit du conseil d'administration d'Apogee. N'oubliez pas que l'omission de signaler une infraction à une loi, au Programme de conformité ou aux politiques générales d'Apogee, ou l'approbation de tels comportements, peut entraîner l'application de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

INSTRUCTIONS SUPPLÉMENTAIRES POUR LES APPELS TÉLÉPHONIQUES À PARTIR DU BRÉSIL

Si vous désirez appeler sans frais le Service d'assistance quant au Code de conduite d'Apogee à partir du Brésil, vous devez composer un code d'accès direct aux circuits d'AT&T pour le Brésil puis, après la tonalité, composer le numéro de téléphone du Service d'assistance, comme indiqué ci-dessous.

1. Si vous appelez à partir d'une ligne externe, composez le code d'accès direct aux circuits d'AT&T pour le Brésil :
 - a. 0-800-888-8288, si vous appelez d'un téléphone cellulaire
 - b. 0-800-890-0288, si vous appelez d'un téléphone filaire (autre que cellulaire).
2. Attendez la tonalité, puis composez le 1-800-441-6164.
3. Le téléphoniste répondra à votre appel en anglais. Pour continuer l'appel en portugais, en français ou dans une autre langue, précisez la langue voulue au téléphoniste afin qu'il demande un interprète. Vous devrez peut-être attendre plusieurs minutes avant qu'un interprète ne soit disponible. Soyez patient et ne raccrochez pas.

Les codes internationaux d'accès direct aux circuits d'AT&T peuvent changer. Si le code d'accès direct indiqué ci-dessus est inopérant, composez le code d'accès direct aux circuits d'AT&T de relève ou accédez au www.apog.ethicspoint.com (entrez « Apogee » dans le champ du nom d'organisation) pour obtenir la liste de codes d'accès la plus récente.

CONCLUSION

La Société s'engage à mener ses activités avec ouverture, dans le respect des règles d'éthique et conformément à l'esprit et à la lettre de l'ensemble des lois et des règlements. Le Guide a pour but de vous aider à mieux comprendre comment vous conformer aux lois et aux principes et obligations relatifs à l'éthique d'Apogee. C'est toutefois votre propre jugement qui, en fin de compte, vous aidera à déterminer la voie à suivre. Souvenez-vous de toujours faire preuve de jugement et d'appliquer les règles du bon sens.



