



VALEURS AU QUOTIDIEN

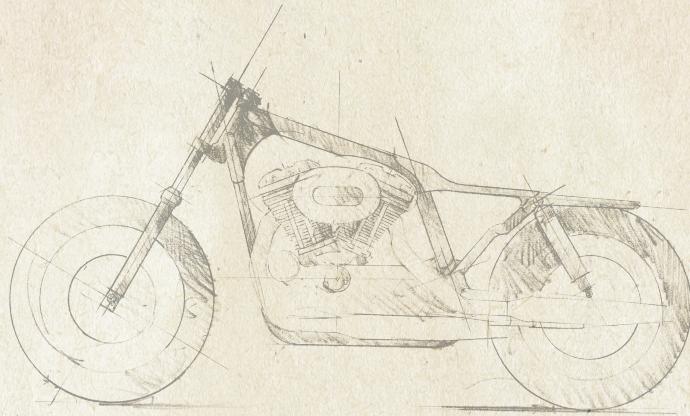
CODE DE TRAVAIL ET D'ÉTHIQUE HARLEY-DAVIDSON

En 1903, William S. Harley, Arthur Davidson et Walter Davidson élaborèrent leur première moto dans le cabanon du jardin des Davidson, à Milwaukee (état du Wisconsin). Depuis ces humbles débuts, notre entreprise s'est développée au point de devenir l'une des marques les plus établies au monde. Nous sommes une compagnie mondiale fondée sur des valeurs et comportements attendus qui influencent non seulement la manière dont nous exerçons nos activités, mais aussi la manière dont nous interagissons quotidiennement avec notre environnement.

Nous sommes ce que nous sommes aujourd'hui grâce à ceux qui l'ont dirigée avant nous, ceux qui ont su prendre les bonnes décisions et mener Harley-Davidson sur la route du succès. À présent, c'est à nous de garantir la continuité de l'héritage Harley-Davidson en prenant les bonnes décisions dans nos relations professionnelles, et de continuer à offrir des produits et services qui surpassent les attentes de nos clients.

ONE COMPANY ONE TEAM ONE DIRECTION





OBJECTIF DE HARLEY-DAVIDSON, INC.

Harley-Davidson permet à chacun de réaliser ses rêves d'évasion et de liberté.

VALEURS DE HARLEY-DAVIDSON, INC.

- Dire la vérité
- Être équitable
- Respecter ses promesses
- Respecter la personne
- Encourager la curiosité intellectuelle

COMPORTEMENTS ATTENDUS DE HARLEY-DAVIDSON, INC.

- Intégrité
- Responsabilité
- Travail d'équipe
- Créativité
- Diversité

PILIERS STRATÉGIQUES DE HARLEY-DAVIDSON, INC.

- Croissance
- Amélioration continue
- Développement du leadership
- Durabilité

TABLE DES MATIÈRES

LETTER DU PRÉSIDENT DU CONSEIL, PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION	4
APERÇU	5
DEMANDER CONSEIL ET SOULEVER DES INQUIÉTUDES	6
SIGNALER UNE POTENTIELLE VIOLATION AU CODE	7
PROCÉDURES DE RAPPORT	7
1. Comment utiliser notre ligne d'assistance relative au Code de travail et d'éthique ?	
SITE WEB ET NUMÉROS DE TÉLÉPHONE DE RAPPORT	8 et 9
ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE D'ABSENCE DE REPRÉSAILLES	9
EXCEPTION À UNE DIRECTIVE DU CODE	9
PROTÉGER NOTRE RÉPUTATION ET NOS ACTIFS	10
INFORMATIONS CONFIDENTIELLES DE L'ENTREPRISE	11
EXPLOITATION DES BIENS ET DES SERVICES DE LA COMPAGNIE	12
COMMUNICATION	13 et 14
1. Communications électroniques	
2. Rapports avec les médias, commentaires publiques et interventions hors entreprise	
3. Conférences	
CONFLITS D'INTÉRÊTS	15
RESPECT DES LOIS EN VIGUEUR	16
TRANSACTIONS D'INITIÉS ET DIVULGATION COMPLÈTE	17
CONFIDENTIALITÉ	18
SENSIBILISATION À LA SÉCURITÉ DES INFORMATIONS	19
GESTION DES REGISTRES ET DES INFORMATIONS	20
L'APPLICATION DE VALEURS AU QUOTIDIEN SUR LE LIEU DE TRAVAIL ET DANS LES AFFAIRES	21
DIVERSITÉ ET INTÉGRATION	22
SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL	23
FRAUDE ET FAUSSES DÉCLARATIONS	24
HONNÉTETÉ	25 à 28
1. Exactitude des messages publicitaires et des communiqués	
2. Concurrence/antitrust	
3. Choix des fournisseurs et des consultants	
4. Cadeaux, repas et divertissement d'affaires	
MARCHÉS PUBLICS	29 à 31
1. Relations d'affaires avec le gouvernement	
2. Collaborer avec les gouvernements	
3. Activité politique et contributions	
4. Ristournes et paiements abusifs	
DURABILITÉ	32

LETTER DU PRÉSIDENT DU CONSEIL, PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

La marque Harley-Davidson® évoque une passion effrénée chez des millions de motocyclistes dans le monde entier et il existe une relation spéciale entre nos employés, nos clients et la communauté Harley-Davidson mondiale. La raison ? Nous avons la réputation d'être une société passionnée par ce qu'elle fait. En tant qu'employés et membres du conseil d'administration, nous sommes les gardiens de cette réputation.

Dans le but d'assumer cette importante responsabilité de la meilleure façon possible, nous offrons une base solide et éprouvée pour guider les actions de tous les employés et les membres du conseil d'administration - Les valeurs au quotidien : Code de travail et d'éthique Harley-Davidson.

Le code est basé sur les valeurs de notre société :

- Dire la vérité
- Être équitable
- Respecter ses promesses
- Respecter la personne
- Encourager la curiosité intellectuelle

Et les comportements que nous attendons :

- Intégrité
- Responsabilité
- Travail d'équipe
- Créativité
- Diversité

Le code nous rappelle que nos valeurs et nos comportements devraient façonner nos décisions et il est crucial que nous comprenions tous son importance. C'est une ressource utile pour gérer les diverses situations professionnelles auxquelles nous sommes confrontés dans notre environnement quotidien. En cas de questions relatives au Code de travail et d'éthique, veuillez contacter votre supérieur hiérarchique ou le service juridique ou encore le service des ressources humaines.

Je vous remercie pour tous vos efforts dans votre travail et pour votre engagement envers notre société.



Keith E. Wandell
Président du conseil, président et chef de la direction
Harley-Davidson, Inc.

APERÇU

Les valeurs au quotidien : le Code de travail et d'éthique Harley-Davidson a été créé pour et s'applique à :

- Tous les employés.
- Les membres du Conseil d'administration de Harley-Davidson, Inc.
- Les sociétés filiales de Harley-Davidson (celles que Harley-Davidson a le droit de contrôler). Celles-ci doivent adopter et respecter le Code de Harley-Davidson et les politiques qui y sont associées.
- Les tiers qui représentent Harley-Davidson (consultants, entrepreneurs, distributeurs, etc.). Bien que le Code ait été spécifiquement rédigé pour nos employés et membres du conseil d'administration, nous nous attendons à ce que les entrepreneurs, consultants, contingents et autres groupes qui exercent une activité au nom de Harley-Davidson suivent le Code et nos normes éthiques.
- Nous attendons également de nos fournisseurs qu'ils respectent notre Code de travail et d'éthique des fournisseurs (consultable sur la page Gouvernance d'entreprise du site Harley-Davidson, Inc. et sur l'intranet des fournisseurs).

Ce Code de travail et d'éthique a pour but de promouvoir une conduite, une responsabilité honnête et éthique; il traite spécialement de la manière de résoudre les conflits d'intérêts existants ou apparents dans le cadre des relations personnelles et professionnelles.

Il aborde une grande variété de situations et d'activités professionnelles possibles dans lesquelles vous aurez peut-être à prendre des décisions, mais il ne couvre pas toutes les situations potentielles. Il fournit également des exemples de « Bon réflexes » qui illustrent comment les employés choisissent de faire des choix d'éthique et de conformité. Le Code est complété par d'autres politiques, procédures et lois, mais il ne peut pas couvrir toutes les situations auxquelles vous pourriez être confronté.

En cas de doute sur les choix à faire dans une situation spécifique, répondre aux questions suivantes pourrait vous aider :

- Mon action est-elle conforme aux valeurs et aux comportements requis ?
- Mon action est-elle conforme à la politique et aux usages ?
- Mon action est-elle conforme à l'esprit de ce Code de travail et d'éthique ?
Est-elle légale ?
- Mon action pourrait-elle être perçue comme étant inappropriée ?
- Voudrais-je entendre parler de ou lire un rapport de mes actions dans les actualités ?
- Voudrais-je que mes amis ou ma famille prennent connaissance de mes actions ?

Si vous avez besoin de conseils ou vous vous demandez si une situation particulière est une infraction au Code de travail et d'éthique, contactez l'une des options suivantes :

- Votre supérieur hiérarchique
- Le service des ressources humaines
- Le service juridique
- Le directeur de vérification de la conformité/directeur juridique de Harley-Davidson, Inc.
- Notre site Web et les numéros de téléphone d'assistance concernant le Code de travail et d'éthique pour tiers (voir Signaler une violation potentielle au code).

DEMANDER
CONSEIL ET
SOULEVER DES
INQUIÉTUDES

SIGNALER UNE POTENTIELLE VIOLATION AU CODE

Nous sommes tous responsables de la protection de notre patrimoine pour les générations à venir. Si vous disposez de renseignements concernant une violation (ou une violation potentielle) à notre Code de travail et d'éthique, il vous appartient de le signaler.

PROCÉDURES DE RAPPORT

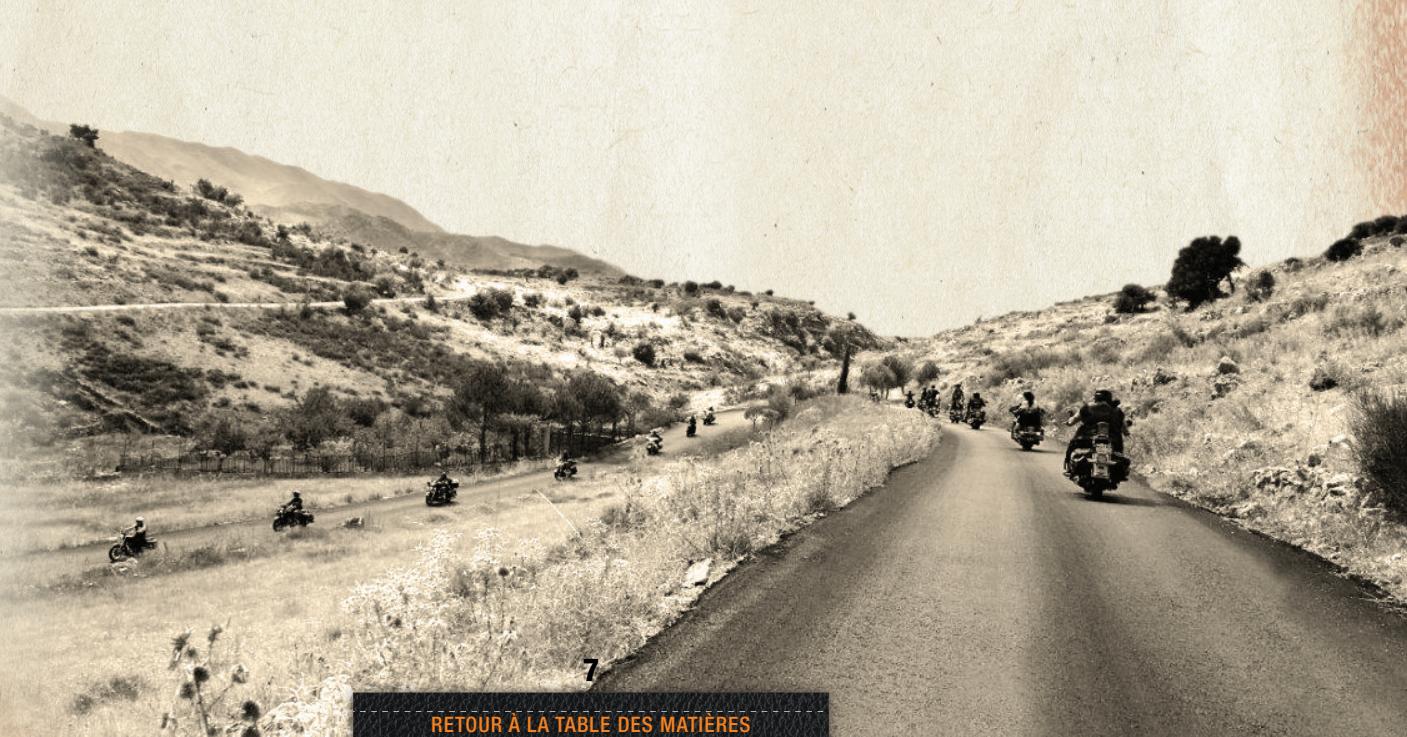
Vous devez contribuer à protéger la réputation de Harley-Davidson et à garantir que nos actions ne compromettent en rien notre succès futur. Il faut du courage pour soulever un problème d'éthique ou de conformité, particulièrement quand cela concerne un collègue ou une situation qui touche votre environnement de travail immédiat. Cependant, si vous disposez de renseignements concernant des activités ou un comportement qui entre (ou peut sembler entrer) en conflit avec le Code de travail et d'éthique, nos politiques, une loi ou une réglementation, il est de votre devoir de le signaler en tant que violation potentielle.

Toute violation au Code de travail et d'éthique signalée sera examinée en prenant en considération les droits et la confidentialité des parties impliquées. Dans certains cas, l'identité de la personne qui a rapporté l'infraction peut être gardée confidentielle. Cependant, selon la loi ou les besoins de l'enquête, il est parfois nécessaire de révéler ces informations.

Les rapports soumis via le site d'assistance, via téléphone ou via tout autre moyen non-anonyme recevront rapidement une réponse.

Vous pouvez signaler une violation potentielle :

- En contactant votre supérieur hiérarchique;
- En contactant votre service des ressources humaines;
- En contactant votre service juridique;
- En contactant le directeur de vérification de la conformité/directeur juridique de Harley-Davidson, Inc.; ou
- En utilisant notre ligne d'assistance relative au Code de travail et d'éthique, site Web de rapport et numéros de téléphone
(voir les informations supplémentaires sur la page suivante)



COMMENT UTILISER NOTRE LIGNE D'ASSISTANCE RELATIVE AU CODE DE TRAVAIL ET D'ÉTHIQUE ?

SITE WEB ET NUMÉROS DE TÉLÉPHONE DE RAPPORT

En fonction du pays dans lequel vous habitez et du type de violation, vous pouvez faire appel à notre fournisseur tiers pour signaler une violation potentielle au Code de travail et d'éthique. De même, en fonction du pays dans lequel vous habitez, vous pouvez choisir de rester anonyme :

Via Internet :

- Vous pouvez signaler une violation potentielle au Code de travail et d'éthique en envoyant un rapport via Internet sur www.h-dcodehelpline.com.

Par téléphone :

- Pour les appels à l'intérieur des États-Unis, composez le 855-318-5389 (ce numéro offre aussi des services aux personnes sourdes et malentendantes).
- Pour les appels à l'extérieur des États-Unis, composez les numéros comme indiqué ci-dessous :

Australie	1-800-339276
Autriche	0800-291870
Belgique	0800-77004
Brésil	0800-8911667
Chine (Netcom) du Nord*	10-800-712-1239
Chine du Sud**	10-800-120-1239
Chine (Telecom) du Nord	10-800-712-1239*
Chine du Sud	12-800-120-1239**
République tchèque	800-142-550
France	0800-902500
Allemagne	0800-1016582
Inde	000-800-100-1071
Italie	800-786907
Japon (AT&T)	0066-33-11-2505
Japon (Integra)	00531-121520
Mexique	001-800-840-7907
Norvège	800-15654
Russie	8-10-800-2-6053011
Pays-Bas	0800-0226174
Singapour	800-120-4201
Afrique du sud	080-09-92694
Espagne	900-991498
Suisse	0800-562907
Émirats Arabes Unis :	8000-021 Militaire-USO et portable : 8000-151 Militaire-USO et portable : 8000-161 Puis composez le : 1-855-318-53895389
Royaume-Uni	08-000-328483
États-Unis	1-855-318-5389

*La Chine du Nord comprend : Pékin, Tianjin, Heilongjiang, Jilin, Liaoning, Shandong, Shan(l)xi, Hebei, Henan et la Mongolie intérieure.

**La Chine du Sud comprend : Shanghai, Jiangsu, Zhejiang, Anhui, Fujian, Jiangxi, Hubei, Hunan, Guangdong, Guangxi, Hainan, Chongqing, Sichuan, Yunnan, la Région autonome du Tibet, Shan(3)xi, Gansu, Qinghai, Ningxia, Xinjiang et la Région autonome.

Pour traiter les violations potentielles ou enquêtes que vous avez soumises dans le cadre du Code de travail et d'éthique, nous devrons peut-être recueillir des informations personnelles vous concernant. Ces informations ne seront divulguées qu'en cas d'absolue nécessité aux managers et/ou au personnel des ressources humaines/du service juridique d'autres sociétés affiliées de Harley-Davidson, y compris les sociétés affiliées de pays qui n'offrent pas le même niveau de protection des informations personnelles que le pays dans lequel vous résidez. Des mesures raisonnables seront prises pour protéger vos informations en toute circonstance. Veuillez contacter les ressources humaines ou le service juridique pour plus de renseignements.

ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE D'ABSENCE DE REPRÉSAILLES

L'entreprise ne prendra aucune sanction contre vous si, en toute bonne foi, vous signalez des manquements ou soulevez un problème d'éthique. Si vous signalez une violation présumée de notre Code de travail et d'éthique, notre politique, nos lois ou règlements, et que cette violation est confirmée, l'entreprise prendra les sanctions nécessaires pour répondre à toute loi locale applicable, convention collective ou politiques et procédures applicables de l'entreprise. Selon la situation, les conséquences peuvent aller de l'avertissement verbal au licenciement voir, au déferrement pour poursuite pénale. Si vous pensez que vous, ou quelqu'un que vous connaissez, a été victime de représailles après avoir signalé, de bonne foi, un manquement ou soulevé un problème d'éthique ou de conformité, contactez immédiatement le service des ressources humaines ou le service juridique, le directeur de la conformité de Harley-Davidson, Inc. ou soumettez un rapport en utilisant le site Internet du service d'assistance du Code de travail et d'éthique de Harley-Davidson ou la ligne téléphonique.

EXCEPTION À UNE DIRECTIVE DU CODE

Veuillez contacter le directeur juridique de Harley-Davidson, Inc. si vous vous trouvez dans une situation où vous pensez qu'une exception au Code de travail et d'éthique devrait être accordée. Le Conseil d'administration doit approuver toute dispense au Code de travail et d'éthique pour les membres du conseil et nos cadres dirigeants.



PROTÉGER
NOTRE
RÉPUTATION ET
NOS ACTIFS

BONS RÉFLEXES

INFORMATIONS CONFIDENTIELLES DE L'ENTREPRISE

Les employés sont responsables de la protection de la confidentialité et de la propriété des informations de la société.

Les informations confidentielles, la propriété intellectuelle et les idées innovatrices sont des atouts de valeur de notre entreprise.

Les *informations confidentielles de l'entreprise* sont des informations qui n'ont pas été divulguées au public, qui sont soumises à une divulgation restreinte au sein de la société, ou qui sont considérées comme confidentielles. *Les informations confidentielles de l'entreprise* peuvent comprendre les secrets commerciaux, la fixation des prix, les plans d'entreprise, les nouveaux produits et services, les inventions, les designs, les méthodes, les systèmes, les améliorations, *les informations importantes non-publiques* (voir Transactions d'initiés et divulgation complète) ou toutes autres informations juridiquement protégées. Les droits sur la propriété intellectuelle, entre autres, les brevets, les marques de commerce, les droits d'auteur et les secrets commerciaux et techniques sont eux aussi des atouts de valeur et doivent être conservés avec soin.

Les *informations confidentielles de l'entreprise* sont réservées à un usage interne. Personne n'est autorisé à en tirer profit. Ces informations sont uniquement mises à la disposition des personnes qui en ont un besoin légitime dans leur travail pour nous. Si vous quittez Harley-Davidson pour une raison ou une autre, vous avez le devoir de garantir la confidentialité des *informations importantes non-publiques* tant qu'elles ne sont pas rendues publiques. Dans le cadre de vos fonctions, vous aurez peut-être accès à des informations confidentielles appartenant à d'autres, y compris des informations sur nos fournisseurs et concessionnaires. Ces informations doivent être traitées au même titre que les *informations confidentielles de l'entreprise*.

Souvenez-vous que les informations d'identification personnelles relatives à vos collègues, à nos clients et autres investisseurs, lesquelles vous sont transmises dans le cadre de votre travail, constituent également des informations confidentielles. Ces informations font l'objet de diverses restrictions en ce qui concerne leur divulgation ou leur communication à d'autres personnes au sein de Harley-Davidson et leur divulgation à des personnes et organismes en dehors de l'entreprise. Consultez le service juridique en cas de questions avant d'envoyer des informations personnelles d'identification à des tiers.

Vous avez aussi la responsabilité d'utiliser correctement et de respecter les brevets, les marques de commerce, les droits d'auteur et/ou les secrets commerciaux et techniques des tiers. Il existe des directives d'homologation strictes qui s'appliquent à l'utilisation des logiciels, des designs et de la musique, ainsi que des pénalités en cas d'utilisation illégale et inappropriée. Sachez qu'il est interdit de copier les logiciels de la société ou d'utiliser les logiciels achetés par Harley-Davidson sur un autre ordinateur (y compris un ordinateur privé), une tablette ou un appareil portable, à moins que le contrat de licence n'autorise la copie ou une telle utilisation. Il est également important de se procurer l'autorisation d'utiliser toute musique et tout design de marque déposée ou protégés par droit d'auteur qui ne sont pas la propriété de la société.

En cas de doutes, veuillez toujours consulter le service juridique.

- Un concessionnaire moto demande à Will des renseignements sur un produit inédit que l'entreprise compte lancer l'année suivante, mais Will ne divulgue aucune information au concessionnaire.
- Maggie verrouille les documents professionnels contenant le plan stratégique de l'entreprise dans le tiroir de son bureau, le soir, lorsqu'elle quitte le bureau.
- Uko demande à un fournisseur potentiel de signer un contrat de confidentialité avant de révéler des *informations confidentielles de l'entreprise*.
- Au cours d'un salon commercial, un collègue de Omar lui demande des informations sur les plans futurs et confidentiels du lancement d'accessoires de moto. Omar refuse de divulguer ces informations.



BONS RÉFLEXES

EXPLOITATION DES BIENS ET DES SERVICES DE LA COMPAGNIE

Les biens et services de la compagnie ne doivent pas être utilisés à des fins personnelles. Protégez les actifs de Harley-Davidson en éliminant les risques de gaspillage et de vol.

À moins que ce soit spécifiquement permis par nos politiques (la politique sur les communications électroniques, par exemple), il est interdit de prendre et d'utiliser les biens de la société, notamment les articles jetés par Harley-Davidson (« déchets »), pour usage personnel. Vous avez la responsabilité, en tant qu'employé, de protéger les actifs de Harley-Davidson en les utilisant de manière appropriée en éliminant les risques de gaspillage et de vol.

Cela s'applique également aux services et fournisseurs de la société, comme les services de conception originales ou les services de restauration de la cafétéria. Ces services et beaucoup d'autres services et matériels, sont fournis par la société pour usage professionnel.

- Tamara a remarqué qu'un collègue a emmené des pièces de moto de valeur chez lui et elle l'a signalé à son supérieur.
- Todd ne travaille pas sur des projets personnels dans l'atelier de production.
- Ka Ying, qui suit des cours qui ne sont pas nécessaires pour ses fonctions professionnelles, n'utilise pas le papier, les crayons et les autres fournitures de bureau de l'entreprise pour faire ses devoirs.



BONS RÉFLEXES

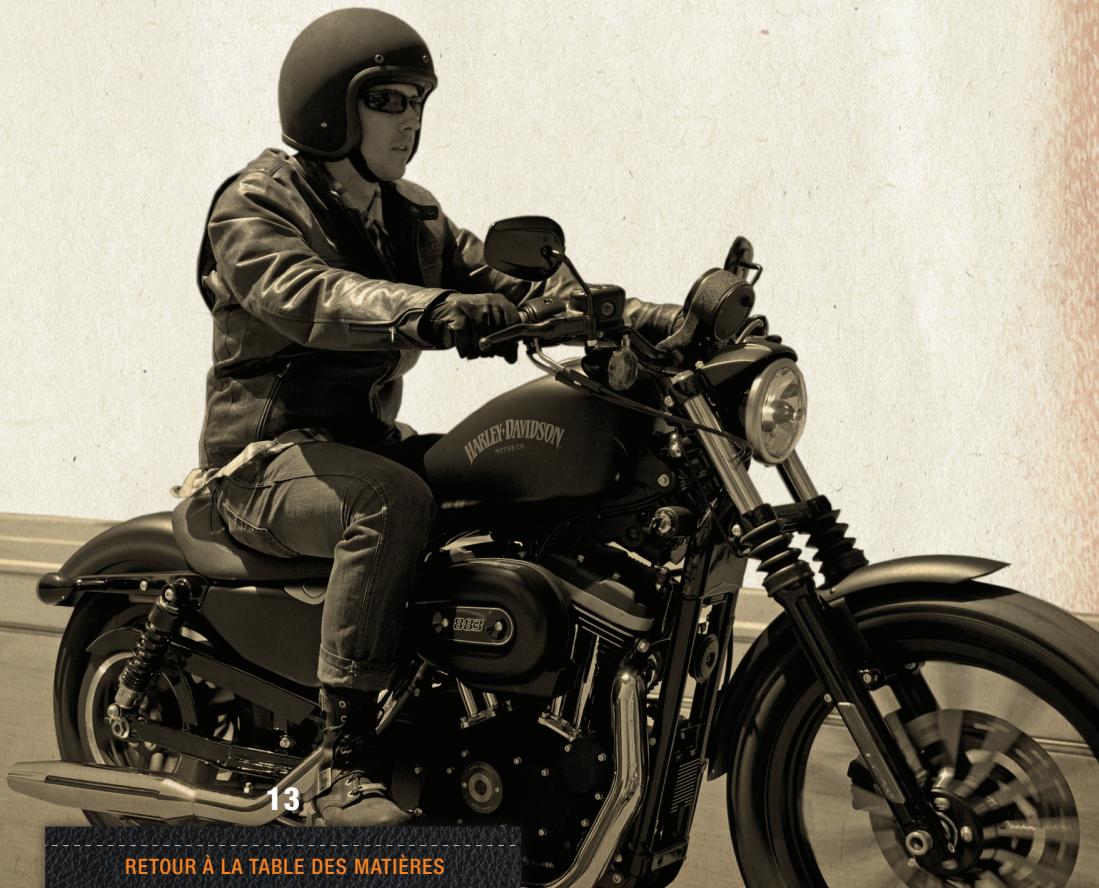
COMMUNICATION

Lorsque vous mentionnez Harley-Davidson, conduisez-vous toujours conformément à la loi et à nos règlements.

Communications électroniques

La technologie fait partie intégrale de la vie de chacun. Nos systèmes de communication électronique ont été conçus pour faciliter le flux d'informations professionnelles en interne comme en externe, et pour vous permettre de travailler mieux et plus vite. Les systèmes de communication électronique sont réservés principalement aux activités commerciales de l'entreprise. Lorsque vous utilisez les systèmes de communication électronique, vous devez vous conduire conformément à nos règlements et procédures, et en cohérence avec nos valeurs et comportements attendus.

- Aaron supprime immédiatement un e-mail à caractère outrageant qu'il a reçu sur le serveur de l'entreprise et demande à l'expéditeur d'arrêter d'envoyer de tels e-mails.
- Sur un site social, Grace remarque des messages contenant des informations confidentielles sur les produits et en avertit immédiatement le service juridique.
- Aly n'effectue pas une sauvegarde de ses téléchargements musicaux sur son ordinateur professionnel.



BONS RÉFLEXES

Rapports avec les médias, commentaires publics et interventions hors entreprise

Il est parfois tentant de montrer que nous sommes fiers de notre compagnie en révélant un peu trop.

Même s'il est intéressant de parler des projets de Harley-Davidson (surtout quand vous jouez un rôle dans leur création), faites attention de ne mettre ni vous, ni Harley-Davidson en danger en faisant des déclarations non-autorisées aux médias, aux investisseurs ou à d'autres personnes. En cas de doute, redoublez de prudence.

Suivez les directives contenues dans notre Outside Speech Process (Processus de déclaration hors entreprise) que vous trouverez sur RIDE, dans l'éventualité où l'on vous demanderait de discuter avec un groupe externe au sujet de la société ou de votre travail.

Si vous recevez une demande provenant d'un analyste d'investissements, d'un intervenant ou de toute autre personne concernant la performance des actions Harley-Davidson, Inc., faites suivre la demande au service Relations avec les investisseurs.

Si vous recevez une demande provenant des médias, faites-la suivre au groupe Communications ou au groupe Communications des produits, ou à votre responsable des communications régional ou local.

En respectant ces procédures, nous pouvons :

- Garantir que ce que nous déclarons au nom de Harley-Davidson est exact, d'actualité et cohérent.
- Préserver nos acquis sur la concurrence en gardant les informations confidentielles à l'intérieur de la société jusqu'au moment opportun où il est possible de les rendre publiques.
- Se conformer aux lois de la Commission des valeurs mobilières des États-Unis (United States Securities and Exchange Commission ou SEC) qui s'appliquent aux sociétés cotées en bourse.

- Avant d'accorder une interview à une publication commerciale concernant nos processus de fabrication, Laureen contacte le service des Communications.
- À l'occasion du salon de la Semaine de la moto en Europe, Carolyn dirige un journaliste de télévision vers l'un des portes-parole Harley-Davidson autorisé à communiquer avec les médias au sujet de nos produits.
- Carlos reçoit un appel téléphonique de l'extérieur de Harley-Davidson de quelqu'un qui recherche des informations financières supplémentaires à celles qui se trouvent dans le rapport annuel de Harley-Davidson, Inc. Il se réfère au service communication actionnaire.



BONS RÉFLEXES

CONFLITS D'INTÉRÊTS

Prenez des décisions qui sont dans les meilleurs intérêts de l'entreprise. Évitez toute situation, relation ou arrangement qui entrerait en conflit avec les intérêts de la société ou qui compromettrait votre capacité à agir dans le meilleur intérêt de Harley-Davidson.

Il se peut qu'un conflit d'intérêts existe lorsque vos intérêts personnels (ou les intérêts de vos amis/des membres de votre famille) vous empêchent de faire votre travail de manière neutre et impartiale.

Il est parfois difficile de bien comprendre le concept de conflit d'intérêts. Un conflit d'intérêts peut exister même en l'absence d'actions non-éthiques ou inappropriées. En cas de questions ou de nécessité de clarification concernant une situation/relation qui pourrait constituer un conflit d'intérêts, qui pourrait potentiellement devenir un conflit d'intérêts ou qui pourrait apparaître comme un conflit d'intérêts aux autres, veuillez suivre ce lien pour remplir le formulaire de rapport de Conflits d'intérêts ou contactez le service juridique. Il est toujours dans votre intérêt personnel de chercher conseil ou de communiquer un conflit d'intérêts potentiel plutôt que de vous taire.

Il peut exister des circonstances au cours desquelles un conflit d'intérêts peut ne pas enfreindre le Code de travail et d'éthique, et dans ce cas, une dispense peut être justifiée. Si vous avez besoin d'une dispense de conflit d'intérêts, veuillez consulter le Processus de conflit d'intérêts disponible sur RIDE ou sur la page Web de Corporate Governance (Gouvernance d'entreprise) du site public de l'entreprise.

- **Cathy et deux autres collègues font passer des entretiens d'embauche avec plusieurs candidats pour un poste dans leur service. Au début du processus de sélection, Cathy dit à son supérieur qu'elle fréquente l'un des candidats.**
- **Mario possède 10 000 actions de l'un des plus grands fournisseurs de la compagnie. Il avertit le service juridique de ce conflit d'intérêts potentiel.**
- **Le représentant d'un des fournisseurs offre à Scott de lui payer son billet d'avion pour assister à un match sportif en guise de remerciement. Scott refuse l'invitation.**



RESTEZ SUR LE DROIT CHEMIN

Évitez les activités qui entrent en conflit ou semblent entrer en conflit avec les intérêts de l'entreprise. Évitez que vos intérêts personnels et/ou relations compromettent votre capacité à représenter au mieux Harley-Davidson.



BONS RÉFLEXES

RESPECT DES LOIS EN VIGUEUR

Nous avons pour intention d'exercer nos activités de manière conforme à la lettre de la loi, tout en promouvant l'esprit de la loi, notamment les concepts clé d'équité, d'intégrité et d'honnêteté.

Il vous incombe de vous informer des lois et réglementations qui s'appliquent à votre pays, à votre travail et à votre champ de responsabilités et de veiller à leur application. En cas de questions sur l'application d'une loi particulière, veuillez contacter le service juridique avant de prendre toute décision s'y rapportant. Si vous êtes averti qu'une action pourrait constituer une infraction à la loi, il vous est demandé expressément de suivre les recommandations des consultants juridiques de la compagnie.

Si quelqu'un vous demandait de dévier des exigences juridiques et réglementaires, vous devez en informer votre supérieur hiérarchique, un membre du leadership exécutif ou le service des ressources humaines/service juridique. De plus, si vous êtes témoin directement ou indirectement de déviations par rapport aux exigences de la loi ou des réglementations, vous avez la responsabilité de les rapporter.

La conformité aux lois en vigueur dans les pays où nous avons des activités fait aussi partie de notre politique. Si le Code de travail d'un pays est moins restrictif que notre Code de travail et d'éthique (ou nos politiques), c'est notre code qui doit être suivi. En cas de doute, veuillez contacter le service juridique.

De plus, certaines filiales de Harley-Davidson, notamment les Services financiers de Harley-Davidson (HDFS), peuvent être soumis à des lois et réglementations contenant des limitations plus strictes que celles qui sont résumées dans le Code de travail et d'éthique. Pour plus d'informations ou pour demander conseils, veuillez contacter le service juridique ou le directeur de conformité de l'entreprise de HDFS.

- Aly s'assure qu'aucun déchet dangereux n'est jeté dans les conteneurs de collecte des déchets normaux.
- Lin applique la classification produits appropriée même si une classification similaire aurait économisé beaucoup d'argent à Harley-Davidson.
- Khusboo continue de mettre à jour le permis d'occuper le bâtiment, ainsi que de payer les frais appropriés conformément aux réglementations locales.



DES ACTIONS LÉGALES

Nous nous attendons à ce que nos employés se conforment à toutes les lois locales et nationales en vigueur dans tous les pays dans lesquels nous avons des activités. Consultez le service juridique en cas de question sur la manière dont une loi particulière s'applique à vos activités.

BONS RÉFLEXES

TRANSACTIONS D'INITIÉS ET DIVULGATION COMPLÈTE

Le personnel Harley-Davidson doit suivre les réglementations fédérales en ce qui concerne les transactions d'initiés et la divulgation complète.

En plus de protéger les *informations confidentielles de l'entreprise* (ou de ne pas divulguer qu'aux personnes ayant une nécessité professionnelle de les connaître), il est interdit d'acheter ou de vendre des actions Harley-Davidson, Inc. (ou d'encourager d'autres à le faire) en se basant sur des *informations importantes non-publiques* que vous pourriez posséder (lesquelles constituent des informations non divulguées au public et pourraient affecter le prix de nos actions. Par exemple, des informations sur nos résultats financiers, prévisions de bénéfices, grands changements organisationnels, prévisions en matière de production, agrandissement ou fermeture d'un site, rappels en instance, nouveaux produits ou services, ou autres types de développement professionnels).

Cela signifie que vous ne pouvez à aucun moment acheter/vendre des actions Harley-Davidson, Inc. lorsque vous disposez d'*informations importantes non-publiques*. Vous devez attendre que ces informations deviennent publiques pour faire une transaction quelconque sur les titres Harley-Davidson, Inc. En outre, il est interdit de donner des informations ou conseils basés sur des *informations importantes non-publiques* à quiconque, qu'il s'agisse de personnes de la société ou non, y compris votre époux/épouse, compagnon/compagne, famille, amis, concessionnaires ou fournisseurs, etc.

Il existe d'autres délais prescrits pendant lesquels il est illégal qu'un membre du Conseil d'administration de Harley-Davidson, Inc. et certains employés effectuent des transactions discrétionnaires impliquant les actions ordinaires de Harley-Davidson, Inc. Il est possible que ces personnes doivent se soumettre à d'autres restrictions, exigences de rapport et procédures d'autorisation conformément aux exigences de la SEC américaine. Si vous avez été identifié comme employé soumis à ces restrictions, exigences de rapport et procédures d'autorisation, vous en serez averti par votre supérieur hiérarchique ou le service juridique.

Les pénalités qui peuvent résulter d'une transaction d'initié illégale sont sérieuses et vont même jusqu'aux poursuites pénales. Si vous projetez d'acheter ou de vendre des actions Harley-Davidson à un certain moment et que vous avez des doutes sur votre possession d'*informations importantes non-publiques*, consultez le service juridique. Pour plus de renseignements, veuillez consulter notre politique en matière de transactions d'initiés et/ou notre politique de gestion en matière de divulgation des informations importantes que vous trouverez sur RIDE, ou bien contactez le service juridique en cas de questions concernant la loi ou le règlement de la société en matière de transactions d'initiés.

- Romain apprend que Harley-Davidson est sur le point d'annoncer un rappel de sécurité qui affecterait plusieurs modèles de motos produites au cours des dernières années. Il attend deux jours ouvrables après que les informations soient rendues publiques avant d'échanger des actions Harley-Davidson, Inc.
- Jessie travaille dans le service des finances et l'un de ses amis lui demande de révéler les bénéfices trimestriels de la société avant leur diffusion publique. Jessie se refuse à tout commentaire.
- Avant de vendre des actions ordinaires de Harley-Davidson à l'occasion d'une période ouverte, un cadre dirigeant de Harley-Davidson, Inc. contacte le service juridique pour obtenir l'autorisation adéquate. En conséquence, les formulaires exigés par la SEC sont soumis en temps opportun.



BONS RÉFLEXES

CONFIDENTIALITÉ

Nous respectons la confidentialité de nos employés et exigeons en retour que ces derniers respectent la confidentialité de nos intervenants.

La société traite vos renseignements personnels avec discrétion. Il y a des circonstances qui nous obligent à recevoir ou accéder à vos informations personnelles afin de faciliter la gestion de l'entreprise, par exemple pour tout ce qui touche au versement de votre salaire, à vos prestations sociales, à vos congés et à votre plan de carrière. Des informations comme votre numéro de téléphone à domicile, votre adresse, des informations sur votre famille, vos choix de prestations sociales, votre état médical, votre salaire et votre évaluation de performance sont considérées comme personnelles et confidentielles. La société respecte la confidentialité des informations personnelles dont elle dispose. Seul le personnel autorisé peut avoir accès aux dossiers des employés et cela à des fins strictement professionnelles ou à d'autres fins autorisées par la loi. Les informations relatives aux employés seront divulguées par l'entreprise uniquement si la loi l'ordonne ou pour d'autres raisons professionnelles, telles qu'administrer des prestations et programmes, prendre des décisions concernant l'applicabilité de certaines lois, ou si certaines situations de sécurité/situations professionnelles l'exigent.

Si votre travail chez Harley-Davidson vous donne accès aux informations personnelles concernant l'un de nos partenaires (informations de carte de crédit, numéros de sécurité sociale, dates de naissances, etc.), vous devez accéder à ces informations à des fins professionnelles uniquement ou à d'autres fins autorisées par la loi. Vous ne devez pas communiquer ces informations à vos collègues ou à un tiers avant de contacter le Bureau de confidentialité des données. Certaines régions du monde sont soumises à des règles différentes sur la confidentialité et la sécurité des informations. Ne supposez pas que le reste du monde est soumis aux mêmes règles que celles qui sont en vigueur dans votre pays. Il faut consulter le Bureau de confidentialité des données lorsque vous diffusez ou transférez des informations d'identification personnelle au sein de la société ou en externe.

Les bases de nos relations professionnelles avec tous nos partenaires sont fondées sur la confiance. Il en revient à chacun d'entre vous d'agir de sorte que nous puissions continuer à entretenir cette confiance.

Si vous avez des inquiétudes spécifiques à propos de l'utilisation de vos informations personnelles ou à propos des différentes lois qui protègent la confidentialité des informations concernant les clients ou autres intervenants, contactez le Bureau de confidentialité des données.

- Un ami de Martina lui demande de fournir des informations confidentielles sur les salaires des employés; Martina refuse.
- Une petite équipe d'employés du service des ressources humaines essaie de déterminer si Sue a droit aux congés médicaux. Les membres de l'équipe ne communiquent pas le diagnostic médical aux personnes qui n'ont pas besoin de connaître cette information pour remplir leurs fonctions.
- Après avoir pris les mesures nécessaires pour vérifier les informations, Min, représentante du Service clientèle, affirme à M. Gonzales que ses options de préférence sont maintenant réglées sur « Ne souhaite pas participer » pour éviter qu'il ne soit sollicité.
- On demande à Julian d'envoyer à son collègue australien à Sydney diverses données d'identification personnelles (numéro de sécurité sociale, date de naissance, adresse et numéro de téléphone du domicile) des membres H.O.G. Il consulte le Bureau de confidentialité des informations avant de répondre à la demande.



PROPRIÉTÉ PRIVÉE

La compagnie s'engage à se conformer à toutes les lois concernant la protection des informations personnelles de son personnel. Certaines informations personnelles peuvent être partagées en dehors de la société si cela est exigé par la loi ou pour d'autres raisons professionnelles. Il existe différentes lois pour protéger la confidentialité des clients ou autres partenaires.

BONS RÉFLEXES

SENSIBILISATION À LA SÉCURITÉ DES INFORMATIONS

Afin de maintenir un environnement sûr et sécurisé, il est nécessaire que nos employés connaissent et respectent les principes généraux de sensibilisation à la sécurité.

Il appartient à chacun de protéger les actifs et les informations de notre société en adhérant aux directives générales de sensibilisation à la sécurité. Nous avons tous besoin d'adopter un comportement adéquat et de prendre les mesures appropriées pour respecter les principes directeurs qui permettent la protection de nos informations et de la sécurité de notre environnement professionnel. En cas de questions, veuillez contacter votre Bureau de sécurité des informations.

- Pendant qu'elle est au travail, Julie reçoit un e-mail contenant des pièces jointes et des liens provenant d'un expéditeur inconnu; elle le supprime sans ouvrir les pièces jointes ou cliquer sur les liens.
- Diana travaille sur un document contenant des *informations confidentielles de l'entreprise* stratégiques; elle s'assure de sauvegarder le fichier dans un emplacement approprié du réseau (et non pas sur son disque dur ou sur un dispositif de stockage portable).
- Mick reçoit un appel téléphonique provenant d'une source inconnue lui demandant les noms et coordonnées d'autres collègues. Il demande à l'interlocuteur son nom et numéro de téléphone et raccroche pour en parler à son supérieur hiérarchique.
- Shannon n'utilise pas sa messagerie électronique personnelle pour effectuer des tâches associées à son travail chez Harley-Davidson.



BONS RÉFLEXES

GESTION DES REGISTRES ET DES INFORMATIONS

La gestion des registres et des informations est un élément fondamental du soutien apporté par l'entreprise en termes de : recherche et développement, opérations de fabrication, transactions professionnelles et conformité réglementaire.

Les registres sont des informations enregistrées (tout support et format confondus) qui représentent des preuves d'activités professionnelles telles que la recherche, les décisions ou les transactions, et lesquelles doivent être conservées pendant une certaine période, conformément aux exigences légales ou aux nécessités professionnelles. Veuillez consulter notre politique en matière de gestion des registres et notre programme de conservation des registres sur RIDE, pour déterminer quels registres doivent être conservés et pendant combien de temps. Afin de protéger la réputation d'intégrité de la société, tous les employés doivent s'assurer que nos documents et transactions sont exacts et vérifiables. Les rapports ou documents ne doivent en aucun cas être utilisés pour tromper ceux qui les reçoivent ou pour dissimuler quoi que ce soit d'incorrect.

- Allison consulte le programme de conservation des registres et le plan de dossier avant de détruire un document.
- Brielle contacte le directeur responsable des dossiers pour préparer un plan de dossier.
- James conserve correctement tous les registres faisant l'objet d'une mise en suspens pour raison juridique.



REGISTRES DE LA COMPAGNIE

Assurez-vous que les documents et transactions de la société sont exacts et vérifiables. Conformez-vous aux réglementations politiques et directives applicables concernant les *informations confidentielles de l'entreprise*. Conservez les registres conformément à la politique de gestion des registres.

L'APPLICATION
DE VALEURS
AU QUOTIDIEN
SUR LE LIEU
DE TRAVAIL
ET DANS LES
AFFAIRES

BONS RÉFLEXES

DIVERSITÉ ET INTÉGRATION

Les employés doivent respecter leurs collaborateurs afin de maintenir un environnement de travail juste.

Alors que nous transformons notre entreprise pour le bien de nos clients partout dans le monde, il est important de ne jamais perdre de vue ce qui fait réellement de nous une grande entreprise : une main-d'œuvre et des clients diversifiés. L'avantage commercial de la diversité mondiale et de l'intégration n'a jamais été plus clair. L'évolution constante du profil démographique, de la mondialisation, de la technologie et du pouvoir d'achat exige que nous ayons une meilleure compréhension et une plus grande reconnaissance de la façon dont nous travaillons tous ensemble, vivons et profitons de la marque Harley-Davidson. Guidés par notre vision, notre mission, nos valeurs et nos comportements attendus, la diversité mondiale et l'intégration motivent de nouvelles initiatives en vue d'assurer le succès de notre entreprise au cours des cent prochaines années.

Nous sommes engagés à offrir des opportunités d'emploi équitables à tous les employés et candidats, et à fournir un environnement de travail exempt de harcèlement et de discrimination. L'embauche, les promotions, les récompenses et autres décisions associées à l'emploi sont basées sur des considérations professionnelles, et non pas sur des caractéristiques personnelles. Aucun employé ne sera désavantagé pour avoir signalé en toute bonne foi à son supérieur hiérarchique, aux ressources humaines ou au service juridique, un comportement opposé à ces attentes. Les supérieurs doivent également signaler tout incident de discrimination/harcèlement, soupçonné ou réel, aux ressources humaines ou au service juridique.

Où que nous soyons implanté dans le monde, nous respectons nos politiques et les lois sur l'emploi, y compris les normes de travail internationales et les lois régissant la liberté d'expression, le droit d'association, la confidentialité et l'égalité des chances. Nous ne faisons jamais appel au travail forcé ou involontaire et nous interdisons à nos entrepreneurs et nos fournisseurs de le faire.

- Cal signale le comportement déplacé de Kevin à son supérieur après que Kevin a raconté une blague à caractère sexuel au cours d'une réunion.
- Mary suit les procédures établies par la société pour remplir une place vacante dans son service.
- Taj confronte Ana après avoir dit à ses collègues que son supérieur se fait vieux et qu'il devrait être mis à la retraite; il signale l'incident au service des ressources humaines.



OUI À LA DIVERSITÉ

Nous sommes engagés à créer un environnement de travail exempt de toute discrimination ou harcèlement. Nous nous engageons à n'exercer aucune mesure discriminatoire à l'encontre des employés et des candidats à l'embauche.

BONS RÉFLEXES

SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Pour donner le meilleur de vous-même au travail, vous avez besoin d'avoir un environnement de travail propre, non dangereux et productif.

Nous sommes convaincus que fournir un environnement de travail sain et sans danger est essentiel à notre réussite. La société s'est engagée à fournir un environnement de travail sain et sans danger dans tous les bureaux et établissements en respectant complètement les lois et réglementations du droit du travail national et local.

Nous avons développé le système de gestion de la santé et de la sécurité de Harley-Davidson, lequel normalise et souligne notre vision, notre mission, nos principes directeurs, nos domaines d'intérêt, nos politiques, nos processus et nos procédures pour améliorer de façon proactive notre performance en matière de sécurité. Ce système comprend un règlement contre la violence sur le lieu de travail, ainsi que des règlements interdisant l'utilisation de drogues illicites sur le lieu de travail et interdisant la consommation d'alcool ou de drogues licites qui pourraient compromettre la sécurité de l'environnement de travail. C'est votre responsabilité, en tant que employé, de consulter ces directives et de bien les connaître.

Les principes directeurs au cœur du système de gestion de la santé et de la sécurité de Harley-Davidson se basent sur les principes suivants :

- Toutes les blessures et les maladies liées au travail peuvent être évitées.
- L'excellence en matière de santé et de sécurité nous offre un avantage concurrentiel et un avenir durable.
- Il relève de la responsabilité de la compagnie de fournir et d'entretenir un environnement de travail sécuritaire.
- Il relève de la responsabilité de tous de travailler de manière sécuritaire et de ne pas permettre à d'autres personnes de prendre des risques mettant en jeu leur sécurité ou de se comporter de manière dangereuse.
- La sécurité est un engagement permanent et exige la participation de tous.

La santé et la sécurité sont la responsabilité de chacun. En collaborant ensemble à la création d'un environnement sûr et en adoptant des comportements professionnels sûrs, nous pouvons éliminer beaucoup d'incidents sur le lieu de travail.

- Angélique utilise les dispositifs de protection des machines, bien qu'un de ses collègues lui conseille de les retirer pour produire les pièces plus rapidement.
- Kobe étiquette et entrepose correctement un récipient qui contient une substance dangereuse.
- Kyra, qui travaille dans une usine de fabrication, remarque qu'un visiteur n'utilise pas l'équipement de protection individuelle adéquat. Kyra escorte le visiteur à l'endroit où il pourra se procurer l'équipement de protection approprié.



ASSURER UN MILIEU DE TRAVAIL SÉCURITAIRE, TRAVAILLER EN TOUTE SÉCURITÉ

Harley-Davidson est déterminée à fournir un environnement de travail non dangereux et sain.

Les employés doivent consulter et assimiler toutes les politiques et

règles relatives à la sécurité et à l'environnement de travail.

BONS RÉFLEXES

FRAUDE ET FAUSSES DÉCLARATIONS

Afin d'éviter toute fraude ou fausse déclaration de quelque sorte, les employés doivent être parfaitement honnêtes dans toutes leurs affaires.

EXACTITUDE DES RAPPORTS

« Dire la vérité » est une valeur que nous prenons au sérieux chez Harley-Davidson. C'est la raison pour laquelle nous croyons en une communication de l'information vraie et en temps opportun, y compris en ce qui concerne la documentation et les transactions de l'entreprise. Nous avons établi des normes afin que les informations divulguées dans nos rapports périodiques soient complètes, équitables, exactes et compréhensibles et que les rapports soient publiés à temps de façon à appliquer les réglementations des instances nationales ou de la bourse. Nous avons également mis en œuvre des systèmes de contrôle financier, lesquels doivent être respectés, pour contrôler l'utilisation des actifs de la société.

Les documents et/ou les informations qui sont présentés à une tierce personne, que ce soit à l'intérieur de la société ou en dehors de celle-ci, doivent être exacts et complets et doivent être présentés à temps.

La réglementation en matière de rapports d'informations financières confidentielles envoyés à la commission des valeurs mobilières des États-Unis (SEC), à la bourse de New York (NYSE) et à d'autres agences doit être respectée. Un nombre très limité de personnes est autorisé à divulguer les *informations importantes non-publiques* de l'entreprise. En cas de questions relatives à la conformité aux réglementations de la SEC ou de la NYSE, contactez le service juridique, le bureau du directeur financier ou le service Relations avec les investisseurs, et/ou consultez notre politique que vous trouverez en matière de gestion de divulgation des informations importantes que vous trouverez sur RIDE.

- Paul ne divulgue les informations provenant du Motorcycle Industry Council qu'aux personnes travaillant chez Harley-Davidson et ayant un besoin professionnel légitime de les connaître.
- Mark se conforme aux réglementations appropriées pour rédiger un rapport d'informations financières destiné à la SEC.
- Pendant qu'elle travaille au Blue Sky Fugi Rally, Rachel (employée à salaire horaire) remplit correctement sa fiche de présence et fait un rapport du temps passé quotidiennement au Rally en temps opportun.
- Pierre consulte notre politique en matière de déplacement et de divertissement, et fournit tous les reçus exigés lorsqu'il soumet son rapport de dépenses professionnelles.



BONS RÉFLEXES

HONNÉTETÉ

Soyez un représentant digne de Harley-Davidson en toute circonstance, en faisant preuve d'équité avec les concessionnaires et fournisseurs qui se font concurrence pour travailler avec nous, et en représentant nos produits avec exactitude.

EXACTITUDE DES MESSAGES PUBLICITAIRES ET DES COMMUNIQUÉS

« Dire la vérité » est l'une de nos valeurs et l'intégrité est un comportement attendu chez Harley-Davidson. Il est de notre responsabilité de représenter correctement Harley-Davidson et nos produits dans nos efforts marketing, publicitaires et dans les ventes, ainsi que durant nos conversations quotidiennes, nos présentations ou nos négociations d'affaires.

Cela s'applique aussi aux déclarations faites à tous nos investisseurs et concurrents. Ils attendent de nous que nous fassions preuve d'équité et de respect envers chacun. Faire des déclarations fausses ou trompeuses à propos de personnes, de concurrents ou d'autres organisations et ou de leurs produits, de leurs services ou de leurs employés est contraire à nos valeurs et nos comportements anticipés et peut constituer une violation de la loi.

Il y aura des moments où nous devrons comparer nos produits et nos services à ceux d'un concurrent. Ces comparaisons doivent être exactes et objectives, basées sur nos connaissances ou sur notre recherche. De plus, elles doivent être vérifiables et suffisamment fiables.

Que vous utilisez un réseau social, ou que vous communiquiez publiquement ou par le biais de documents imprimés, prenez soin de ne pas divulguer les *informations confidentielles de l'entreprise*, de distinguer clairement les faits des opinions et de faire preuve de respect envers votre audience. En outre, lorsque vous utilisez les médias sociaux ou parlez en public, à moins d'être autorisé à communiquer au nom de Harley-Davidson, vous devez clairement vous identifier en tant que employé de Harley-Davidson et inclure un avis de non-responsabilité exprimant que ces opinions sont les vôtres et non celles de la société (par exemple : « Les opinions exprimées dans cette publication [ou au cours de cette présentation] sont personnelles et ne reflètent pas nécessairement les opinions de Harley-Davidson. »).

- Un nouveau pare-brise teinté et très attendu, est finalement lancé; il est décrit comme adapté aux modèles de motos Softail®, plutôt qu'adapté « à tous les modèles de moto ».
- Karen fournit des informations relatives à la performance de cette moto dans les publications de marketing uniquement s'il existe des essais documentés pour prouver ces affirmations.
- Lorsqu'il énumère les données financières de la société, Juan ne communique que les informations déjà rendues publiques.



UNE PUBLICITÉ HONNÊTE

Les informations concernant notre compagnie doivent être vraies et précises, dans toutes les publicités et dans tous les communiqués. Ne faites pas de fausse déclaration ou de déclaration trompeuse concernant les produits d'autres compagnies, leurs services ou leurs employés.

BONS RÉFLEXES

CONCURRENCE/ANTITRUST

Conserver l'avantage concurrentiel est l'objectif de toute entreprise. L'une de nos principales forces sur la concurrence est le fait que nous ne vendons pas uniquement des motos et des accessoires mais bien une expérience complète de la moto.

Nous sommes arrivés là en établissant des relations solides avec nos employés, nos clients, nos concessionnaires, nos fournisseurs et les collectivités locales, en offrant des produits et des services sans égal, et en nous conformant aux lois et politiques. Nous avons gagné nos avantages concurrentiels de manière juste et honnête.

La concurrence mondiale et les lois antitrust existent pour s'assurer que chacun respecte les règles du jeu. Bien qu'étant de nature complexe et couvrant un large éventail de règles de conduite, le but principal de ces lois est de préserver la concurrence en empêchant toutes les ententes ou actions ayant pour but de restreindre déraisonnablement la libre concurrence sur le marché. Cela signifie que tout contrat ou action qui limiterait la concurrence peut constituer une infraction à ces lois. Des échanges verbaux peuvent être parfois considérés comme « entente ». Vous devez donc être prudent quand vous rencontrez des concessionnaires, des fournisseurs, ou des concurrents. Soyez particulièrement prudent quand des concurrents se trouvent engagés à un même niveau dans la distribution comme par exemple, l'entreprise et un fabricant de pièces détachées et d'accessoires de la concurrence, ou bien encore plusieurs concessionnaires ou distributeurs qui sont concurrents sur un même marché.

Puisque les lois sur la concurrence et les lois antitrust sont très complexes, il est préférable de toujours consulter les politiques applicables de la compagnie et le service juridique avant d'agir d'une manière qui pourrait paraître anticoncurrentielle. Les exemples suivants pourraient être considérés, selon les circonstances, comme étant des violations de la concurrence et des lois antitrust :

Ententes avec les concessionnaires, les distributeurs ou autres fournisseurs dans le but de :

- dicter les prix de revente
- offrir des prix ou conditions préférentiels
- imposer l'achat d'un produit comme condition de vente d'un autre

Discussions entre confrères portant sur :

- les prix
- les marchés ou les clients
- les fournisseurs
- le niveau ou la qualité de la production

- Avant d'offrir des prix ou conditions de crédit privilégiés à certains concessionnaires bien particuliers, Nora consulte le service juridique afin de s'assurer que cette pratique est légale.
- Nigel consulte le service juridique avant de vendre des pièces et accessoires à un prix inférieur.
- Brenda participe à une réunion d'association professionnelle. L'un de ses concurrents l'aborde pour parler des prix et des stratégies commerciales. Elle n'accepte pas de participer à cette conversation et en fait part à son service juridique.



AVANTAGES SUR LA CONCURRENCE

Si vous pensez qu'un accord ou une action pourrait être contraire aux réglementations de libre concurrence, demandez le conseil du Service juridique.

BONS RÉFLEXES

CHOIX DES FOURNISSEURS ET DES CONSULTANTS

Il s'agit d'un travail d'équipe. Nous savons tous que nos capacités sont limitées. C'est pourquoi nous comptons sur des fournisseurs, des consultants et des entrepreneurs pour nous aider à atteindre nos objectifs. Ils sont considérés comme faisant partie de l'équipe et doivent être traités conformément à nos valeurs, à nos comportements requis et aux politiques applicables. Nous devons offrir aux fournisseurs, consultants et entrepreneurs potentiels une opportunité équitable, sur la base d'une performance spécifique et de résultats commerciaux. Il serait par exemple inapproprié et inéquitable de suggérer à un fournisseur que nous n'achèterons leurs produits que s'ils achètent les nôtres.

- Une compagnie qui n'est pas un fournisseur actuel mais qui cherche à collaborer avec Harley-Davidson offre à Jill des billets en loge pour un match de football de la Ligue 1. Jill refuse l'offre car elle est impliquée dans le processus de sélection du fournisseur.
- Au lieu de sélectionner un fournisseur uniquement sur la recommandation de son courtier, Maya envoie une « Demande de devis » à plusieurs fournisseurs.
- Alexandre consulte le processus d'approvisionnement indirect avant de signer une passation de biens et de services avec un fournisseur.
- Matthieu effectue un examen des agences/demandes de soumissions concurrentielles concernant tous les fournisseurs potentiels (même ceux qui travaillent depuis longtemps avec la compagnie).



UN DROIT ÉQUITABLE À LA CONCURRENCE

Donnez aux fournisseurs, consultants et entrepreneurs une chance équitable de faire des affaires avec la compagnie. Basez vos critères de sélection finale sur les résultats de performance et les résultats commerciaux et sur le niveau d'engagement du fournisseur à améliorer la qualité et les coûts.



BONS RÉFLEXES

CADEAUX, REPAS ET DIVERTISSEMENTS D'AFFAIRES

Dans certaines relations commerciales, il est de coutume (surtout si une vraie relation s'est construite) d'offrir et de recevoir des cadeaux, repas et autres formes de divertissement. La compagnie dispose de certaines directives que les employés doivent suivre pour s'assurer qu'un cadeau/repas/divertissement professionnel n'est pas excessif ou déplacé dans le cadre d'une relation professionnelle. Les cadeaux, repas et divertissements jugés excessifs peuvent enfreindre les lois interdisant la corruption dans le secteur public comme privé. Consultez les politiques applicables (comme notre politique en matière de déplacement et de divertissement et notre politique de prévention de la corruption) et contactez votre supérieur ou le service des déplacements/service juridique pour plus de détails. S'il s'agit d'une agence gouvernementale, des réglementations supplémentaires s'appliquent. Se rapporter à la section « Marchés publics » pour de plus amples informations. En outre, HDFS a adopté une politique de refus des cadeaux. Si vous êtes un employé de HDFS, veuillez vous reporter à la politique des cadeaux (401H) pour plus d'informations.

- Vous devez consulter le service juridique avant d'offrir quoi que ce soit de valeur à un représentant du gouvernement.
- Si votre unité opérationnelle envisage de signer un contrat avec le gouvernement, vous devez contacter le service juridique avant d'en discuter les conditions.
- En général, les repas peuvent être offerts dans le cadre légitime de repas d'affaires, à condition qu'ils soient d'un prix raisonnable et qu'ils aient lieu en temps opportun dans des endroits appropriés.
- S'ils sont permis, les cadeaux doivent rester rares et de valeur raisonnable (en prenant en considération les pratiques régionales et usuelles).
- Les cadeaux doivent se conformer aux lois locales.
- Les cadeaux ne doivent embarrasser ni Harley-Davidson, ni la personne qui reçoit le cadeau, ni la personne qui offre le cadeau.
- Les voyages, les séjours-vacances, les cadeaux ou les loisirs excessifs sont de nature compromettante et ne doivent pas être offerts ou acceptés.
- Donner ou recevoir un cadeau et/ou un type de divertissement à caractère sexuel est interdit.
- N'offrez jamais et n'acceptez jamais d'argent liquide, de cartes-cadeaux ni d'équivalent.
- Aucun cadeau/divertissement ne doit être offert en échange d'une promesse expresse ou implicite du destinataire d'offrir un avantage professionnel à notre compagnie.

Veuillez noter que les pratiques régionales et usuelles jouent un rôle important dans le développement et le maintien d'une relation professionnelle appropriée. Consultez votre supérieur ou le service des déplacements/service juridique en cas de questions.

S'il arrive qu'on vous offre un cadeau, une faveur ou un cadeau-loisir qui semble aller à l'encontre de ces directives ou qui peut paraître inapproprié, vous devez en informer la personne responsable du Code de travail et d'éthique, décliner courtoisement l'offre et retourner le cadeau reçu.

- Pendant qu'elle travaille au Sturgis Rally, Cathie prend soin de respecter les politiques en matière de repas et de divertissement.
- Alain reçoit une veste en cuir comme cadeau d'un nouvel agent de Harley-Davidson. Il le remercie mais rend la veste, expliquant qu'il ne peut pas l'accepter sans enfreindre le Code de travail et d'éthique.
- Jackson reçoit un cadeau d'anniversaire de valeur raisonnable de la part d'un des employés d'un fournisseur de longue date. Il se renseigne auprès du service juridique pour savoir s'il peut accepter le cadeau.
- Au cours d'un de ses déplacements, Darcy utilise sa propre carte bancaire pour acheter des souvenirs.



BONS RÉFLEXES

MARCHÉS PUBLICS

Les employés doivent éviter d'offrir des cadeaux aux fonctionnaires d'état.

RELATIONS D'AFFAIRES AVEC LE GOUVERNEMENT

Ce sont les relations qui préparent une entente durable et nous nous appuyons sur nos relations pour faire progresser nos activités à travers le monde. En bâtissant ces relations, il est important de noter que, en règle générale, offrir/payer une somme d'argent ou offrir/donner quelque chose de valeur à un représentant du gouvernement dans le but d'obtenir ou de conserver un contrat constitue une infraction au Code de travail et d'éthique, à la politique de prévention de la corruption de la compagnie et à diverses autres lois et réglementations.

Le terme « représentants gouvernementaux » comprend les fonctionnaires publiques et les employés d'une organisation internationale publique comme la Banque mondiale. Dans de nombreux pays, les termes « représentants gouvernementaux » et « fonctionnaires » comprennent également les représentants de partis politiques et candidats aux fonctions publiques. Même les dirigeants et salariés d'entreprises d'affaires contrôlées par le gouvernement ou appartenant au gouvernement sont considérés comme des « représentants gouvernementaux » ou « fonctionnaires » au regard de certaines lois nationales anti-corruption.

Les restrictions en matière de corruption des représentants gouvernementaux et fonctionnaires s'appliquent aussi aux consultants et agents agissant au nom d'un gouvernement ou d'une agence/un service/un instrument gouvernemental(e). Ces lois sont instaurées pour protéger l'intérêt général. Enfreindre ces lois entraîne la plupart du temps des sanctions pénales.

Les règles en matière de relations professionnelles avec le gouvernement varient d'un pays à l'autre, et même localement, et il peut survenir une situation concernant laquelle il est acceptable (sans enfreindre la loi ou nos politiques) de payer un repas ou d'échanger de petits cadeaux tels qu'un t-shirt, un porte-clés ou une casquette. Il est essentiel de consulter le service juridique avant d'offrir quoi que ce soit de valeur à un représentant gouvernemental ou un fonctionnaire.

Si votre unité opérationnelle envisage de signer un contrat avec le gouvernement, vous devez contacter le service juridique avant d'en discuter les conditions.

- Dotti et l'assistante d'un représentant gouvernemental ont mangé ensemble pour discuter d'un événement Harley-Davidson à venir. Dotti a payé le repas car le service juridique lui en avait donné l'autorisation préalable.
- Anthony est abordé par un consultant qui lui promet, moyennant une somme étonnamment élevée, d'aider Harley-Davidson à obtenir le permis nécessaire à l'importation de ses produits. Anthony retarde les négociations et contacte le service juridique pour demander conseil.
- Bill fait partie d'une équipe qui se prépare à entrer dans un nouveau marché mondial. Il contacte immédiatement le service juridique lorsqu'on lui demande de verser une somme importante à un représentant gouvernemental pour permettre à Harley-Davidson d'exercer ses activités dans ce pays.



COMMERCE MONDIAL

Il est généralement interdit d'effectuer un paiement ou d'offrir un cadeau à certaines personnes dans le but d'obtenir ou de conserver un contrat, ou d'acquérir un avantage commercial. Ces lois ont tendance à s'appliquer à la fois au secteur public comme au secteur privé (c-à-d : commerce entre entreprises).

BONS RÉFLEXES

COLLABORER AVEC LES GOUVERNEMENTS

Il existe des directives strictes qui interdisent dans la plupart des cas d'offrir quoi que ce soit de valeur (un repas, un voyage, un séjour en hôtel ou un cadeau) aux représentants gouvernementaux et fonctionnaires. Parce que les lois varient d'un pays à l'autre et d'une ville à l'autre, veuillez contacter le service juridique avant de partir en déplacement au cours duquel vous serez en présence d'employés gouvernementaux, ainsi qu'avant d'inviter toute personne associée à un gouvernement, une agence/un service gouvernemental(e) à rendre visite aux installations Harley-Davidson.

ACTIVITÉ POLITIQUE ET CONTRIBUTIONS

Harley-Davidson ne soutient pas activement un parti politique plutôt qu'un autre. Notre Service des affaires gouvernementales bâtit des relations avec les représentants gouvernementaux et organismes en termes de lois, de politiques et de thèmes qui ont un impact sur nos activités. Ce groupe gère également nos comités d'action politique américains. Dans le cas où la compagnie juge que des décisions politiques en cours peuvent avoir un impact sur nos affaires, nous pouvons demander à nos employés, nos concessionnaires, nos clients et nos fournisseurs d'appuyer notre position, et cela de plusieurs manières. Mis à part dans le cadre d'activités approuvées par le Service des affaires gouvernementales, les fonds de la compagnie ne peuvent en aucun cas servir à financer des partis politiques ou des campagnes électorales.

La compagnie respecte votre droit de soutenir le parti et les candidats politiques de votre choix. Cependant, toute activité de campagne électorale et de récolte de fonds doit être effectuée en dehors des heures de travail et sans utiliser les ressources ou biens de la compagnie. Dans le cas où une contribution personnelle prévue pourrait, d'une manière ou d'une autre, être perçue comme engageant les fonds de la compagnie, ses avoirs ou ses services, ou encore être considérée comme une contribution de la compagnie, merci de consulter le Service des affaires gouvernementales de Harley-Davidson avant de donner votre contribution.

- Au cours d'une campagne électorale, Katie fait un don de 500 \$ à la campagne d'un candidat à la présidence mais n'indique aucune affiliation avec la société.
- Un politicien local souhaite prononcer un discours sur un site appartenant à Harley-Davidson. Le dirigeant exécutif local contacte le Service des affaires gouvernementales pour demander conseil.
- Un politicien contacte Chatham dans le but d'obtenir le soutien de Harley-Davidson pour sa campagne. Elle demande à celui-ci de s'adresser au Service des affaires gouvernementales.



CONTRIBUTIONS À UN PARTI POLITIQUE

Mis à part dans le cadre d'activités approuvées par le Service des affaires gouvernementales, les fonds de la société ne peuvent en aucun cas servir à financer des partis politiques, des représentants élus ou des candidats. Les employés ne doivent pas prendre position politiquement ni soutenir des candidats électoraux au nom de Harley-Davidson ou de l'une de ses filiales.

BONS RÉFLEXES

RISTOURNES ET PAIEMENTS ABUSIFS

Nous sommes quotidiennement en contact avec nos investisseurs. Cette relation doit être honnête et équitable de manière à ne pas compromettre nos efforts à tendre vers le succès. Lorsque vous êtes en contact avec un partenaire quelconque, qu'il soit fonctionnaire, consultant, fournisseur ou concessionnaire, ou que vous êtes en contact avec une autre personne ou une société quelconque, il vous est interdit d'offrir des faveurs ou des paiements dans le but d'influencer sa décision concernant l'entreprise ou vous concernant personnellement. Il vous est de même interdit de demander ou d'accepter ce genre de faveurs ou paiements susceptibles d'influencer votre propre décision. Il en va de même quand il s'agit d'influencer incorrectement les décisions, par exemple pour obtenir, donner, ou garder des marchés et/ou pour forcer la main de fonctionnaires ou de consultants d'un État.

- Reconnaissant d'avoir obtenu un contrat, un fournisseur offre à Nancy un petit pourcentage des bénéfices résultant de la vente du produit en question. Nancy refuse l'offre.
- Lou est sur le point d'acheter une chaîne audiovisuelle domestique dans un magasin spécialisé. Le vendeur lui demande un taux de financement favorable sur l'achat d'une moto en échange d'un escompte sur la marchandise. Lou refuse l'offre.
- Une représentante de l'Union européenne dit à Jaeden qu'elle annulerait l'enquête sur les pratiques commerciales de la société s'il lui donnait deux vestes en cuir. Jaeden refuse l'offre et contacte le service juridique pour demander conseil.
- Une représentante gouvernementale fait comprendre à Ashley qu'elle accepterait de passer l'éponge sur un petit problème de réglementation si la société offrait un stage non-rémunéré à son fils. Ashley rejette l'offre et signale l'incident au service juridique.



TRAFIG D'INFLUENCE

N'influencez jamais une décision, que ce soit la vôtre, celle d'un officiel représentant un État, d'un consultant, de employés ou celle d'autres personnes, par le biais de paiements, faveurs ou contributions qui seraient en retour avantageux pour vous, pour la société ou pour un tiers.

BONS RÉFLEXES

DURABILITÉ

Préservez et ravivez la liberté de faire de la moto - Prenez toujours en considération l'impact qu'une décision commerciale peut avoir sur l'environnement, les collectivités locales, nos partenaires et nos employés.

La durabilité constitue l'un de nos piliers stratégiques et c'est un élément important de notre stratégie d'entreprise à long terme. Nous sommes engagés à préserver et à raviver notre marque et notre expérience pour les générations de clients à venir par le biais de la création de valeur partagée et l'intégration de marchés.

Nous recherchons tous les moyens d'améliorer la santé et le bien-être de notre planète, ainsi que les forces et la vitalité des collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités. En outre, nous trouvons continuellement des solutions pour réduire la production de déchets, la consommation d'énergie et d'eau et les émissions.

Nous devons, en tant qu'entreprise et en tant qu'employés, prendre nos responsabilités et faire preuve de bon sens concernant l'impact environnemental et social de notre utilisation des équipements, procédures et conceptions de produits. Il existe des lois et réglementations pour la protection de l'environnement qui guident nos efforts en vue de minimiser l'émission, la production, le rejet et l'élimination des matières dangereuses et autres déchets. Il existe également des lois sur la sécurité des employés et les droits des travailleurs. Les décisions que vous prenez doivent respecter ces lois et réglementations.

De plus, conformément à notre pilier stratégique d'amélioration continue, nous souhaitons trouver les moyens de réduire la quantité de déchets et la consommation d'énergie dans nos tâches quotidiennes.

- James reçoit un rapport qui conclut que les émissions de l'usine pourraient être dangereuses pour les habitants qui vivent à proximité. Il fait immédiatement suivre le rapport à son supérieur pour que les mesures adéquates soient prises.
- Alors qu'elle effectue son travail, Maria découvre un petit déversement d'essence et le fait nettoyer rapidement. Bien que ce déversement ait été nettoyé, elle signale l'incident à son supérieur hiérarchique et aux autorités locales parce que la loi locale en vigueur exige qu'elle le fasse.
- Janette distribue le programme de réunion de son service via e-mail plutôt que d'en imprimer des exemplaires pour tous les participants.



UNE OPTIQUE MONDIALE ET LOCALE

Prenez en compte l'impact de vos décisions professionnelles sur l'environnement avant de procéder à leur exécution. Respectez toujours les lois et réglementations environnementales. Cherchez le moyen de réduire la quantité de déchets et la consommation d'énergie dans vos tâches quotidiennes.