



# Code de Bonne Conduite

# Sommaire

<b>Introduction au code</b> .....	3
Déclaration d'éthique professionnelle d'Aon .....	3
Respect du Code de Bonne Conduite d'Aon : Qui doit respecter ce code ? .....	3
Quelles sont mes obligations ? .....	4
<b>Unis au sein d'équipes inégalables.</b> .....	7
Responsabilité première : Se respecter mutuellement .....	7
Harcèlement et discrimination .....	7
La diversité et l'égalité d'emploi .....	7
Sécurité du lieu de travail .....	7
Conduite professionnelle .....	7
Réseaux sociaux .....	8
<b>Unis pour créer de la valeur distinctive pour les clients</b> .....	10
Responsabilité première : Affronter la concurrence de manière transparente, équitable et honnête. ....	10
Comportement loyal et pratiques commerciales .....	10
Conflits d'intérêts .....	11
<b>Unis pour offrir des résultats commerciaux avec excellence</b> .....	13
Responsabilité première : Préserver la réputation d'Aon de par le monde .....	13
Responsabilité sociale et développement durable .....	13
Partenaires commerciaux .....	13
Acceptation et offre de cadeaux et d'invitations .....	14
Lois anti-corruption, dont le Foreign Corrupt Practices Act et le UK Bribery Act13 .....	14
Restrictions commerciales internationales .....	15
Lois et réglementations sur la criminalité financière, la lutte contre le blanchiment d'argent et le terrorisme .....	16
<b>Unis dans l'innovation</b> .....	19
Responsabilité première : Soutenir les activités commerciales d'Aon .....	19
Protection des actifs d'Aon .....	19
Délit d'initié. ....	19
Protection des données personnelles. ....	20
Sécurité des informations .....	20
Confidentialité des informations. ....	21
Exactitude et conservation des documents professionnels .....	22
Communication avec les autorités et le public. ....	22
Citations à comparaître et enquêtes administratives .....	22
Poursuites et contentieux .....	23
Activités politiques .....	23
Contributions à des œuvres de charité .....	23
Pouvoir d'engager la société. ....	23
Titre du poste .....	23
<b>Conclusion</b> .....	25
Ressources .....	27

# Lettre du Président Directeur Général d'Aon, Greg Case

Cher collègue d'Aon,

Notre Code de Bonne Conduite (le Code) représente les principes et les valeurs communes à Aon, et définit les exigences fondamentales relatives à notre façon de travailler avec nos collègues, nos clients et nos partenaires commerciaux.

**Ces normes et valeurs qui nous unissent** transcendent les frontières géographiques.

**L'intégrité constitue une valeur essentielle d'Aon** et le principe qui guide nos décisions et actions sur notre lieu de travail. L'engagement d'Aon à respecter les normes éthiques les plus élevées fait partie intégrante de notre histoire et de notre culture. Dans un climat commercial concurrentiel en évolution rapide, il est d'autant plus important de prendre des décisions justes.

**Lisez ce Code attentivement.** Si vous avez des questions, contactez votre responsable ou toute ressource répertoriée dans le Code. Si vous ne savez pas à qui vous adresser, contactez **l'assistance téléphonique Aon Ethics** ou le service en charge de la conformité d'Aon (**[corporate.compliance.office@aon.com](mailto:corporate.compliance.office@aon.com)**).

**Chacun de nous est responsable de son comportement.** Cette responsabilité renforce notre engagement envers chacun d'entre nous, ainsi qu'envers nos actionnaires, nos clients, nos partenaires commerciaux et les communautés dans lesquelles nous opérons. Si vous êtes manager, cela signifie vous êtes chargé d'aider vos collaborateurs à comprendre et à agir selon ce Code.

Ce Code apporte une vision large et claire de la conduite attendue de chaque employé partout où Aon intervient dans le monde. Il ne constitue cependant pas un résumé de toutes les politiques d'Aon ou de toutes les lois qui s'appliquent à notre activité, ni ne couvre toutes les situations face auxquelles vous êtes susceptible de vous trouver. **Rien ne remplace votre discernement et votre bon sens.** Nous devons éviter les conflits d'intérêt et assurer une protection continue de nos informations en respectant les lois et réglementations tout en assurant la confidentialité des données.

Vous devez être fier du fait qu'Aon respecte les principes stipulés dans notre Code de Bonne Conduite.

Je suis convaincu que vous vous joindrez à moi pour les faire vivre au quotidien.

Cordialement,



Greg Case  
PDG

# Présentation du Code

## Déclaration d'éthique professionnelle d'Aon

Chez Aon, nous agissons dans le respect des plus hautes normes éthiques. Plus particulièrement, nous :

**respectons toutes les lois et réglementations applicables, ainsi que toutes les normes professionnelles qui régissent nos activités commerciales ;**

**créons et assurons une culture d'honnêteté, de confiance et d'intégrité ;**

**agissons de bonne foi, de manière responsable et avec sérieux, compétence et diligence ;**

**ne faisons jamais de compromis ni ne modifions nos normes éthiques pour quelque raison que ce soit ;**

**attachons de la valeur et exigeons le respect de normes éthiques élevées. Nous encourageons toute personne à signaler un comportement contraire à l'éthique ou illégal.**

## Respect du Code de Bonne Conduite d'Aon : Qui doit respecter ce code ?

### Tous les salariés d'Aon

Le Code de Bonne Conduite, les politiques et procédures d'Aon plc, et les lois en vigueur, s'appliquent aux cadres, directeurs et salariés d'Aon partout dans le monde. Tous les employés, quel que soit leur rôle ou leur poste, doivent se conformer aux Code, politiques et procédures d'Aon, ainsi qu'à toutes les lois applicables.

Ce Code ne constitue pas un contrat de travail et ne crée pas de droits contractuels entre Aon et ses salariés. Il définit les normes de conduite que toute personne agissant au nom d'Aon doit respecter.

### Filiales, agents, sociétés affiliées et joint-ventures

Le Code d'Aon et toutes les politiques et procédures globales d'Aon, ainsi que toutes les lois applicables, s'appliquent aux agents, aux joint-ventures, directes et indirectes, ainsi qu'à toutes les sociétés contrôlées partout dans le monde.

### Sociétés non contrôlées

Dans le cas de sociétés non contrôlées par Aon, Aon usera de son influence en toute bonne foi pour inciter ces entités à mettre en œuvre des politiques et procédures semblables à celles du Code et des politiques et procédures d'Aon, et à offrir des formations et certifications annexes. Les collègues d'Aon qui travaillent au sein de sociétés non contrôlées doivent les encourager fortement à adopter et à suivre de telles procédures et politiques et à offrir des formations et certifications identiques.

## Tiers

Les tiers agissant au nom d'Aon pour obtenir ou conserver des affaires pour Aon doivent s'engager contractuellement au respect du Code de Bonne conduite, de la politique de lutte contre la corruption d'Aon ainsi que de toutes les lois anti-corruption et autres exigences réglementaires et légales en vigueur.

## Politiques supplémentaires et exceptions

Certaines unités commerciales ou régions peuvent avoir des politiques ou des procédures plus strictes que ce Code : vous devez toujours respecter les dispositions les plus strictes. Dans tous les cas, la conduite des collaborateurs ne peut jamais se soustraire aux principes minima de ce Code.

Certains services d'Aon, par exemple Aon Hewitt EnnisKnupp et Aon Hewitt Financial Advisors, ont également des Codes de bonne conduite spécifiques à leur domaine d'activité. Les collaborateurs dans ces services doivent connaître ces Codes et les respecter en plus du Code de bonne conduite d'Aon.

Aucune dispense ou exception aux exigences de ce Code ne sera permise. Si vous avez des questions ou si vous pensez que votre droit local entre en conflit avec le Code, ou qu'une dispense ou exception aux exigences de ce Code a été autorisée, parlez-en directement et immédiatement à votre **service de conformité régional**.

## Quelles sont mes obligations ?

### Lire et certifier

Tous les employés sont tenus de prendre connaissance de ce Code et de le certifier une fois par an, ou d'indiquer conformément au Droit local, qu'ils acceptent de s'y conformer.

### Comprendre les conséquences

Le non-respect des responsabilités stipulées dans ce Code peut entraîner des sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement, conformément aux lois locales.

Il peut être exigé des salariés d'Aon de prendre part à une formation relative au Code et autres politiques d'Aon. Dans le cas où une telle formation est obligatoire, ne pas y prendre part peut entraîner des sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement, conformément aux lois locales.

Étant donné que de nombreuses dispositions de ce Code et des politiques et procédures d'Aon sont basées sur des exigences légales et conventionnelles, toute violation peut exposer ses auteurs, y compris Aon, à des sanctions telles que des amendes, des peines d'emprisonnement et d'autres sanctions financières. Ces infractions peuvent également sévèrement entacher la réputation d'Aon et de ses collaborateurs.

Aon effectue périodiquement des audits et contrôles de conformité au Code, aux politiques et procédures, et rapporte les informations clés au Comité d'audit du Conseil d'administration d'Aon, y compris à son sous-comité.

### Donner l'exemple

Les managers doivent communiquer le Code et les politiques et procédures pertinentes d'Aon à leurs collaborateurs et les aider à en comprendre les impératifs. Les managers doivent traiter leurs collaborateurs avec respect et entretenir avec eux une communication ouverte, honnête et constructive. Cela signifie qu'ils doivent encourager les collaborateurs à poser des questions, faire des suggestions et signaler des inquiétudes ou des manquements éventuels au Code, aux politiques ou aux procédures d'Aon.

Lorsque des allégations d'écart de conduite leur sont rapportées, les managers doivent signaler le problème à la personne adéquate et l'aider à prendre les mesures correctives ou disciplinaires appropriées.

## Parler

Vous devez intervenir si vous êtes témoin d'un comportement inapproprié ou d'un acte illégal. Si vous avez eu connaissance de violations éventuelles de ce Code, de nos politiques ou de la Loi, dénoncez-les (conformément au droit local). Vous disposez d'un grand nombre d'options pour faire part de vos préoccupations quant à l'intégrité, aux politiques ou à la Loi. Contactez votre responsable, votre représentant des Ressources humaines, vos représentants du personnel, le service juridique, le service d'assistance téléphonique Aon Ethics ou toute autre ressource répertoriée à la fin du Code. Si vous avez fait part d'une inquiétude et n'êtes pas satisfait(e) du résultat ou du processus de résolution, abordez la question avec un autre contact. Par exemple, si vous pensez que le service de conformité n'a pas compris ou n'a pas résolu votre problème, adressez-vous à votre responsable ou au service des Ressources Humaines.

Si vous avez des doutes concernant la comptabilité, les audits ou les contrôles financiers internes, vous pouvez en faire part directement à un administrateur non salarié d'Aon ou au vice-président et dirigeant de l'audit interne d'Aon qui enverra un rapport au Comité d'audit du Conseil d'administration, le cas échéant.

Tout incident présumé ou réel concernant l'accès, la divulgation, la modification, la perte, les dommages ou la destruction non autorisés de données ou d'informations personnelles doit être signalé à **l'assistance téléphonique Aon Ethics** ou au **GEOC** (Global Emergency Operations Center ou Centre global des opérations d'urgence). Vous trouverez la liste complète des coordonnées à la fin de ce document.

Aon prend très au sérieux les allégations faites en toute bonne foi, relatives à des cas de conduite malhonnête de la part de la société ou de ses salariés, et procèdera aux investigations nécessaires, dans le respect du droit local. Les employés sont tenus de coopérer pleinement dans le cadre de telles enquêtes. Entraver l'enquête ou fournir de fausses informations constitue une violation du Code pouvant entraîner des mesures disciplinaires.

### Savoir que l'on est protégé contre les représailles

Des représailles surviennent lorsque des managers ou des pairs d'une personne la punissent pour avoir signalé de bonne foi un problème d'éthique ou un acte illégal. Aon interdit formellement toutes intimidations et toutes représailles contre les personnes qui auraient signalé un problème en toute bonne foi. Dans la plupart des cas, les sanctions sont illégales. Toutefois, si une dénonciation est faite de «mauvaise foi», par exemple, faux rapport ou rapport trompeur dans le but délibéré de nuire à quelqu'un, et ce par opposition à une «erreur involontaire», son auteur s'expose à des sanctions disciplinaires.

### Obtenez de l'aide auprès de l'assistance téléphonique Aon Ethics, le cas échéant

**L'assistance téléphonique Aon Ethics** constitue le moyen de signaler de bonne foi d'éventuelles violations du Code, des politiques d'Aon, des procédures ou des lois.

Vos appels au service d'assistance téléphonique Aon Ethics peuvent rester anonymes, selon le droit local. L'assistance téléphonique Aon Ethics n'identifie ni les appels, ni les adresses IP utilisées pour les formulaires en ligne. Si vous choisissez de communiquer votre nom, votre identité sera protégée dans toute la mesure possible et permise par la Loi.

L'assistance téléphonique Aon Ethics est gérée par un fournisseur tiers, NAVEX Global, ce qui permet de garantir la confidentialité et l'anonymat des appels.

Vous trouverez les numéros de téléphone de l'assistance téléphonique Aon Ethics pour votre région, ainsi qu'un système de signalement en ligne, sur le site de **l'assistance téléphonique Aon Ethics**.

**À l'exception de ce qui est mentionné ci-dessous**, les collaborateurs de par le monde peuvent signaler via l'assistance téléphonique Aon Ethics toute éventuelle violation du Code de bonne conduite professionnelle d'Aon, des politiques et procédures ou des lois et réglementations.

#### Allemagne

Le signalement via l'assistance téléphonique Aon Ethics est limité aux informations financières, comme par exemple la révélation de transactions illicites. Les collègues en Allemagne ne peuvent utiliser l'assistance téléphonique Aon Ethics que pour signaler des problèmes relatifs aux transactions financières. Ils doivent signaler toutes les autres violations des lois et réglementations, de la réglementation relative aux ressources humaines et de la conformité à l'assistance téléphonique de l'Allemagne au 0800-1001793 (numéro vert). Ces problèmes peuvent également être signalés au Service de conformité allemand, à votre responsable ou au conseil Aon en charge de l'Allemagne.

#### France, Tunisie et Maroc

Le signalement via l'assistance téléphonique Aon Ethics est limité aux inquiétudes concernant :

- La corruption
- La comptabilité et les problèmes financiers
- Les transactions bancaires
- Les politiques anticoncurrentielles
- La santé et la sécurité sur le lieu de travail
- La discrimination et le harcèlement sur le lieu de travail
- La préservation de l'environnement

Dans ces juridictions, tous les autres problèmes relatifs à un comportement contraire à l'éthique, une mauvaise conduite, une violation de la loi, etc. doivent être signalés via le Service des Ressources Humaines en France et/ou les représentants du personnel.

#### Grèce

Le signalement via l'assistance téléphonique Aon Ethics est limité aux inquiétudes concernant :

- La comptabilité et les contrôles internes de comptabilité
- Les questions d'audit
- La corruption
- Les violations bancaires et financières

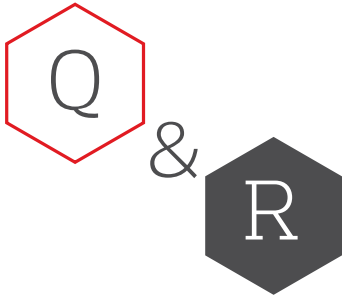
En Grèce, tous les autres problèmes relatifs à un comportement contraire à l'éthique, une mauvaise conduite, une violation de la loi, etc. doivent être signalés à votre responsable ou via le Service des Ressources Humaines en Grèce.

#### Luxembourg

Le signalement via l'assistance téléphonique Aon Ethics est limité aux inquiétudes concernant :

- La comptabilité et les contrôles internes de comptabilité
- Les transactions bancaires
- La corruption

Au Luxembourg, tous les autres problèmes relatifs à un comportement contraire à l'éthique, une mauvaise conduite, une violation de la loi, etc. doivent être signalés à votre responsable ou via le Service des Ressources Humaines au Luxembourg.



## Parler

**Q** Ma responsable a dit des choses à notre client qui m'ont semblé éthiquement douteuses et m'ont mis(e) mal à l'aise. Je sais qu'elle dirait que ma réaction est excessive et qu'il s'agit d'une situation normale, mais je m'inquiète de la réputation d'Aon auprès de ce client. En même temps, ma responsable est haut placée au sein de l'organisation et j'ai peur que ma carrière ne souffre de ce signalement à son sujet. Que devrais-je faire, et comment suis-je protégé(e) si j'é mets mes inquiétudes ?

**R** **Il est crucial de parler si vous êtes témoin de quelque chose qui vous semble éthiquement douteux. Vous pouvez parler à votre représentant des ressources humaines, ou vous pouvez faire part de vos inquiétudes anonymement ou non via l'assistance téléphonique Aon Ethics ; des informations seront cependant requises pour qu'Aon puisse examiner vos dires et revenir vers vous. Signaler le comportement d'un collègue peut s'avérer délicat ; mais soyez assuré qu'Aon vous protégera si votre responsable décidait d'agir à votre encontre parce que vous avez signalé une inquiétude légitime.**

# Unis au sein d'équipes inégalables

## Responsabilité première : Se respecter mutuellement

### **Chez Aon, nous traitons tout le monde avec respect et dignité.**

Nous sommes tous personnellement responsables du respect de l'engagement d'Aon en faveur de la diversité et de l'égalité d'accès à l'emploi. Vous devez traiter les autres salariés avec respect et dignité et contribuer au maintien d'un lieu de travail accueillant pour tous, dans lequel tous les salariés ont la possibilité de déployer tout leur potentiel.

### **Harcèlement et discrimination**

**Chez Aon, nous ne tolérons aucun harcèlement d'aucune sorte**, y compris le harcèlement à caractère sexuel, ni aucun autre type de comportement qui s'avèrerait hostile, irrespectueux, injurieux et/ou humiliant.

Le harcèlement sexuel survient quand une personne exige d'une autre personne qu'elle se soumette à des avances sexuelles non souhaitées. Il survient également lorsque la personne demande des faveurs à caractère sexuel ou suscite une autre conduite malvenue de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel se produit aussi quand une telle conduite interfère avec les performances professionnelles d'un employé ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant (comme envoyer des messages à caractère sexuel au travail). Bien que nous puissions tous être tenus de dénoncer tout incident de harcèlement dont nous sommes témoins ou victimes, les dirigeants et les responsables doivent signaler aux Ressources humaines toutes les plaintes (formelles ou informelles) concernant le harcèlement sexuel qu'ils reçoivent et agir conformément au droit local.

Les autres formes de harcèlement et discrimination comprennent le mépris ou l'humiliation des subordonnés ou des collègues, ainsi que la formulation ou la diffusion de commentaires, d'insultes ou de plaisanteries désobligeantes qui peuvent cibler un groupe de personnes en particulier en fonction de leur race, leur sexe, leur religion, leur orientation ou identité sexuelle, leur handicap ou toute autre forme de caractéristiques personnelles. Les collaborateurs d'Aon sont tenus de veiller au maintien et à la promotion d'une culture de respect mutuel.

**Chez Aon, nous sommes attentifs aux autres.** Ce qui peut sembler drôle ou anodin à certaines personnes peut s'avérer blessant ou dégradant pour d'autres. Soyez sensible à la manière dont les autres peuvent percevoir vos paroles et votre comportement. Parlez et traitez toujours les autres de façon professionnelle et courtoise. Demandez-vous à l'avance si une plaisanterie, un commentaire ou un acte peut être perçu comme menaçant, blessant, offensant, désobligeant ou insultant.

### **La diversité et l'égalité d'emploi**

**Chez Aon, nous nous assurons que la diversité est visible, appréciée et conservée dans toute l'organisation.** Nous créons un environnement qui s'efforce de faire en sorte que chacun se sente accepté et puisse développer ses talents et sa créativité au service de la société. Aon assure l'égalité de traitement et l'égalité

d'accès à l'emploi indépendamment d'un quelconque élément protecteur, d'un statut ou de toute autre caractéristique. Ceci s'applique à tous les aspects des décisions d'Aon relatives à l'emploi, y compris le recrutement, l'embauche, le placement, le développement, la promotion, la formation, le temps de travail, les avantages, la rémunération et le licenciement. Efforcez-vous de faire en sorte que chacun se sente accepté chez Aon. Aon respecte les caractéristiques et la diversité de chaque salarié. Nous comptons sur cette diversité pour aider la Société à construire et à améliorer ses relations avec ses clients et ses partenaires commerciaux.

### **Sécurité du lieu de travail**

**Nous ne tolérons aucune violence d'aucune sorte sur le lieu de travail.** Pour garantir un environnement de travail sûr pour tous, les salariés ne sont à aucun moment autorisés à utiliser ou à détenir des armes, y compris des armes à feu, dans les locaux d'Aon ou lors d'une activité professionnelle exercée au nom d'Aon, sous réserve des lois locales applicables. Les paroles et actions intimidantes ou menaçantes sont également interdites. Contactez votre supérieur ou toute autre ressource répertoriée dans ce Code, si vous êtes témoin ou victime d'une menace ou d'un incident réel de violence sur le lieu de travail.

Nous sommes soucieux de garantir un environnement de travail sûr et sain pour l'ensemble du personnel. Suivez toutes les lois et règlements de sécurité applicables sur le site où vous travaillez. Rendez compte sans retard des accidents, problèmes concernant l'environnement et situations dangereuses à votre supérieur votre représentant des Ressources humaine ou au **GEOC** (Global Emergency Operations Center ou Centre global des opérations d'urgence). Il est interdit d'utiliser, de posséder, ou de se trouver sous l'influence de substances illicites, d'abuser de médicaments délivrés sur ordonnance ou de se trouver sous l'emprise de l'alcool dans les locaux d'Aon ou durant les heures de travail.

### **Conduite professionnelle**

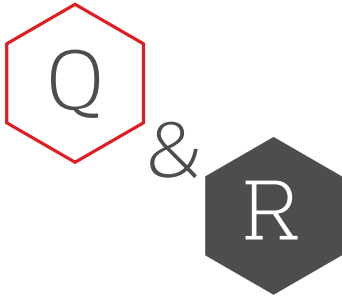
Chez Aon, nous sommes engagés à offrir le niveau d'intégrité, de compétence et de professionnalisme le plus élevé qui soit. Ceci signifie s'acquitter de ses responsabilités professionnelles et suivre les instructions données par les managers ; tout refus à cet égard est considéré comme une infraction aux normes de bonne conduite professionnelle appropriées. Si vous estimez que les instructions qui vous ont été données ont un caractère illégal ou contraire à l'éthique, vous devez signaler immédiatement un tel problème à **l'assistance téléphonique Aon Ethics**.

### **Réseaux sociaux**

Aon reconnaît que les réseaux sociaux peuvent être des outils de commercialisation utiles, pouvant fortifier les relations commerciales et autrement ouvrir les voies de communication commerciales.

Il convient d'être vigilant dans les communications faites au nom d'Aon via les réseaux sociaux, car celles-ci peuvent affecter l'exposition et d'autres obligations de l'entreprise. Pour de plus amples informations, consultez la **politique globale d'Aon relative aux réseaux sociaux**.





## Harcèlement et discrimination

**Q** Le comportement de mon collègue vis-à-vis des femmes au sein de notre service m'insupporte ; il passe son bras autour de leurs épaules et fait des commentaires qui sous-entendent qu'ils entretiennent des rapports sexuels. Je crois qu'il pense que c'est amusant, alors que cela gêne tout le monde. Que dois-je faire ?

**R** **Premièrement, parlez-en à votre collègue. Expliquez-lui que sa conduite est non seulement gênante et inappropriée, mais qu'elle va également à l'encontre du Code de Bonne Conduite d'Aon. S'il ne semble pas comprendre votre inquiétude et ne modifie pas son comportement, contactez alors votre représentant des ressources humaines ou l'assistance téléphonique Aon Ethics.**

## La diversité et l'égalité d'emploi

**Q** Mon responsable me met un peu mal à l'aise. Il fait des commentaires sur le pays dans lequel je suis né et ai grandi, et pense que je n'ai aucune éducation. Depuis son arrivée dans notre service, je ne suis plus chargé que de tâches basiques, contrairement aux projets importants dont j'avais l'habitude de traiter. Peut-être suis-je trop susceptible, mais j'ai l'impression qu'il agit de manière discriminatoire à mon égard parce que je ne suis pas né dans ce pays. Que dois-je faire ?

**R** **Vous devriez évoquer ce problème auprès de votre représentant des ressources humaines ou de l'assistance téléphonique Aon Ethics, afin qu'une enquête puisse être menée et les actions de votre responsable examinées.**

# Unis pour créer de la valeur distinctive pour les clients

## Responsabilité première : Affronter la concurrence de manière transparente, équitable et honnête

Créer de la valeur pour les clients signifie être honnête, traiter chacun avec respect et dignité, et ne promettre que ce que nous pouvons offrir. Veuillez chaque jour à ce que nos clients nous restent fidèles en les traitant avec respect, en agissant avec intégrité et en leur fournissant les produits et les services qu'ils attendent et en allant au-delà de leurs attentes.

### Comportement loyal et pratiques commerciales

Chez Aon, nous traitons nos clients, fournisseurs, partenaires et concurrents de manière loyale. Aon ne profite injustement de personne par la manipulation, la dissimulation ou la divulgation d'information privilégiée confidentielle ou de déclarations inexacts ou la présentation fallacieuse de faits importants, ni au moyen d'aucune autre

pratique non concurrentielle. Nous ne présentons pas de manière inexacte des faits importants ni ne laissons influencer l'indépendance de notre jugement.

Nous décrivons sincèrement et loyalement les produits et services d'Aon. Nous n'induisons jamais les clients en erreur avec des pratiques ou des actes trompeurs, des arguments publicitaires frauduleux, une présentation fallacieuse des produits, prix ou services d'Aon ou de ses concurrents.

N'utilisez pas, ne copiez pas et ne divulguez pas d'informations privilégiées à des concurrents. Si jamais vous êtes en possession de telles informations à propos d'un concurrent, protégez-les et contactez immédiatement le service juridique ou le service de conformité.

Nous affrontons la concurrence de manière transparente et respectons les lois sur la concurrence déloyale et antitrust. Nous adhérons aux principes fondamentaux suivants de concurrence loyale :

- Ne jamais accepter, offrir ni verser de pots de vin ou autres dessous-de-table à quiconque ;
- Ne jamais conduire une affaire en fonction d'autre chose que le meilleur intérêt du client ;
- Ne jamais solliciter ni accepter des devis gonflés ou fictifs en vue de les présenter à un client ;
- Ne jamais discuter des honoraires, des commissions et autres prix ou éléments de rémunération d'Aon avec les concurrents ;

- Ne jamais discuter ni s'accorder avec des concurrents pour restreindre les types de produits ou services offerts aux clients ou proposés sur des territoires particuliers ;
- Ne jamais exiger d'un partenaire commercial d'acquiescer des biens ou services d'Aon comme contrepartie commerciale ;
- Ne jamais divulguer des informations inappropriées, confidentielles ou trompeuses à des assureurs, souscripteurs ou d'autres partenaires commerciaux au cours de propositions, préparations d'appel d'offres ou négociations de contrats. Ceci comprend tout type d'information dont la divulgation jouerait au détriment d'Aon ou de ses clients.
- Ne jamais rechercher ou accepter des informations inappropriées ou confidentielles auxquelles Aon n'aurait pas accès.

Pour plus d'informations au sujet de cette rubrique, consultez la section relative à la **politique relative à la concurrence loyale/antitrust d'Aon**.

Aon joue le jeu de la concurrence équitablement et honnêtement. Ne discutez pas avec des concurrents des informations sensibles concernant le marché, y compris les prix, les territoires ou les stratégies. N'acceptez jamais de « manipuler les prix », de répartir les marchés ou de réaliser toutes autres pratiques restrictives de la concurrence. Ce faisant, vous violeriez les législations contre les monopoles et les ententes.

Les communications d'Aon dans le cadre de propositions, préparations d'appel d'offres et négociations de contrats doivent toujours être exactes : claires, équitables et non trompeuses. Veuillez à ce que tous les rapports qui se produisent avec des partenaires commerciaux aient lieu dans des conditions d'indépendance mutuelle, sur la base de critères objectifs, de manière loyale et au mieux des intérêts d'Aon et de ses clients.

## Conflits d'intérêts

Chez Aon, la création de valeur pour nos clients passe par l'identification et la gestion des conflits d'intérêts, et leur évitement dans la mesure du possible. Un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle les intérêts d'Aon divergent de ceux du client, voire une situation dans laquelle les intérêts personnels ou financiers d'un salarié entrent en conflit avec les intérêts d'Aon ou d'un partenaire commercial ; ou lorsqu'il est impossible pour Aon d'agir dans le meilleur intérêt d'un client sans affecter négativement un autre client.

Les salariés ne doivent pas laisser leurs propres objectifs personnels, financiers ou commerciaux compromettre ou sembler compromettre leur devoir d'agir dans le meilleur intérêt d'un client ou partenaire commercial. Ils ne doivent pas non plus laisser ces objectifs entraîner un conflit d'intérêts entre nos clients ou entre les employés et la société.

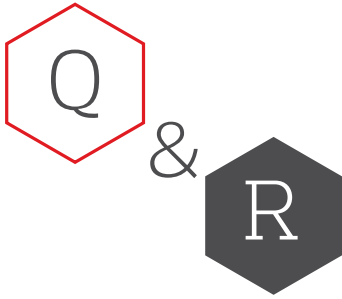
Sur le lieu de travail, les employés doivent :

- Reconnaître et traiter tout potentiel conflit d'intérêts ;
- Éviter toute conduite pouvant donner l'impression qu'ils n'agissent pas dans le meilleur intérêt de nos clients ou partenaires commerciaux ; et
- Gérer les conflits d'intérêts **avérés**.

Les collaborateurs doivent également éviter les conflits d'intérêts ou l'apparence d'un tel conflit dans le cadre de leurs activités professionnelles en dehors de chez Aon.

Les collaborateurs ne doivent pas participer à des activités qui pourraient créer des conflits d'intérêts sur le lieu de travail et ne doivent jamais se trouver en position de superviser, réviser ou influencer des décisions relatives au recrutement, à la promotion, à l'évaluation du travail, à l'octroi du salaire ou d'avantages sociaux de tout membre de leur famille proche ou relation personnelle ou encore de toute autre personne avec laquelle ils seraient engagés financièrement (prêts d'argent à des collaborateurs ou investissements dans l'entreprise privée d'un collaborateur) .

Pour plus d'informations sur les conflits d'intérêts, notamment sur la question de la période à laquelle la divulgation des conflits potentiels doit intervenir en vue de l'examen de leur conformité et de leur approbation, consultez la **politique d'Aon relative aux conflits d'intérêts personnels** et la **politique relative aux conflits d'intérêts professionnels**.



## Comportement loyal et pratiques commerciales

**Q** Mon client fait appel à un des concurrents d'Aon dans le cadre de son système d'administration des avantages sociaux. Je plaisante souvent avec eux du mauvais service dont ils doivent bénéficier, et du fait que les actions de ce concurrent n'arrêtent pas de chuter. Mon responsable m'a dernièrement demandé de modérer mes commentaires, mais ce ne sont que des plaisanteries ; et puis, j'aide à vendre les produits et services d'Aon après tout, non ?

**R** **Non, dénigrer les produits et services d'un concurrent peut être considéré comme une attitude non professionnelle et une représentation inexacte de ce concurrent.**

## Conflits d'intérêts

**Q** Je fais partie du Conseil d'administration de notre organisme local de protection des animaux. Récemment, nous avons dû prendre une décision quant aux propositions d'assurance immobilière que différentes sociétés nous ont présentées, dont Aon. Bien sûr, j'ai voté pour la proposition d'Aon, bien que l'un de nos concurrents ait offert une meilleure tarification. Ai-je fait ce qu'il fallait ?

**R** **Non, vous n'auriez pas dû prendre part à cette décision en raison du conflit d'intérêts qui existe entre l'agence dont vous êtes membre du Conseil et votre emploi chez Aon.**

# Unis pour offrir des résultats commerciaux avec excellence

## Responsabilité première : Conforter la réputation d'Aon de par le monde

Aon a la réputation de délivrer ses services dans la plus grande intégrité : c'est notre engagement inébranlable d'agir quotidiennement en toute honnêteté et de manière éthique qui nous a valu cette réputation.

### Responsabilité sociale et développement durable

Aon se doit d'exercer ses activités commerciales de manière à avoir une influence positive et durable.

Aon s'engage à traiter ses collaborateurs de manière équitable et juste, et à respecter les lois nationales, régionales et locales régissant les pratiques en matière de main-d'œuvre et de travail, notamment les droits des employés, le travail forcé et le travail des enfants.

Aon accepte le fait que certaines sociétés, notamment celles qui offrent des services de courtage d'assurance et de réassurance, des solutions de ressources humaines et des services d'externalisation, peuvent avoir un impact sur les droits de l'homme. Aon n'utilise pas le travail forcé et le travail des enfants et n'a aucune tolérance pour l'esclavage et ou le trafic d'êtres humains.

Les collaborateurs d'Aon se sont engagés dans une démarche de développement durable au sein des communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons.

Ce qui signifie que:

- Les salariés d'Aon consacrent des milliers d'heures et d'importantes ressources financières pour apporter un changement positif. Tous ces efforts - de la collecte de fonds pour les enfants malades, aux travaux de réparations d'écoles ou au lancement de programmes de recyclage, témoignent de l'engagement d'Aon.
- Aon soutient, par ses efforts philanthropiques, la réussite scolaire des jeunes. En outre, nos programmes de don d'entreprise sont ciblés pour répondre aux besoins culturels, éducatifs et sociaux uniques des communautés multiculturelles dans lesquelles Aon opère ; dans chaque région, les dirigeants d'Aon travaillent avec les acteurs locaux dans le but d'identifier les secteurs où nos dons seront le plus profitables.
- Aon s'engage à établir et à maintenir des pratiques commerciales écologiques durables pour ses clients et ses propres opérations. Aon promeut les principes de bonne gestion de l'environnement et de responsabilité communautaire pour les services et produits que nous offrons de par le monde.

### Partenaires commerciaux

Chez Aon, nous ne traitons d'affaires qu'avec des sociétés ou des particuliers qui ne risquent pas de nuire à notre réputation. Chaque cadre, directeur, employé, fournisseur ou agent associé à Aon a son rôle à jouer pour préserver la réputation de notre société selon les normes d'éthique les plus élevées.

Toutes les opérations menées avec des partenaires commerciaux doivent être conformes à la politique d'Aon et aux lois en vigueur. Ne recourez jamais à un tiers pour exécuter un acte quelconque (tel que la remise d'argent ou toute contrepartie de valeur) que vous-même, en tant que salarié d'Aon, vous n'auriez pas le droit d'effectuer. Faire des affaires avec les mauvaises personnes ou sociétés peut engager votre responsabilité et celle d'Aon en application de diverses lois et réglementations, dont celles sur la corruption, le blanchiment d'argent et les restrictions commerciales. Suivez toutes les politiques et procédures d'Aon dans votre pays pour vous assurer qu'Aon connaisse l'identité des parties avec lesquelles elle travaille, et que ces dernières respectent les lois et réglementations en vigueur ainsi que les politiques d'Aon.

Pour plus d'informations, consultez la [politique de lutte contre la corruption d'Aon](#) et la [politique limitant le recours aux tiers](#).

## Acceptation et don de cadeaux et invitations

Les salariés peuvent donner et accepter des gratifications commerciales. De telles gratifications commerciales doivent rester suffisamment modestes pour ne pas interférer avec un jugement professionnel éthique et ne doivent pas créer une apparence d'irrégularité. Faites preuve de bon sens et de discernement pour déterminer ce qui est acceptable. Si une gratification peut sembler douteuse dans un article de journal, alors vous ne devriez ni l'offrir ni l'accepter ! Payer ou se faire offrir des frais d'hôtel et de voyage est généralement interdit. Si vous avez des doutes, discutez-en avec votre responsable ou le service de conformité, ou contactez l'assistance téléphonique Aon Ethics pour obtenir une clarification

La **politique d'Aon en matière de cadeaux** et la **politique relative aux cadeaux, repas, divertissements et évènements clients** présentent des règles très spécifiques quant à la distribution et à l'acceptation de cadeaux, notamment quand il est approprié ou non de donner ou accepter ces derniers. Les salariés doivent lire attentivement ces politiques et s'y conformer.

L'acceptation de cadeaux offerts par les souscripteurs, sociétés de placements, compagnies d'assurances, peut être limitée selon l'entité commerciale à laquelle vous appartenez et sa localisation géographique. Pour en savoir plus, consultez la **politique d'Aon en matière de cadeaux**, ou contactez le **service de conformité**.

## Lois anti-corruption, dont le Foreign Corrupt Practices Act et le UK Bribery Act

Aon s'engage à respecter les lois anti-corruption en vigueur dans tous les pays dans lesquels elle exerce des activités. Ces lois incluent le US Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), le UK Bribery Act et les lois édictées par la Convention de lutte contre la corruption des agents publics étrangers dans les transactions commerciales internationales de l'OCDE (Convention de l'OCDE). Ces lois interdisent les malversations telles que les dessous-de-table et les pots-de-vin, ainsi que les offres ou les promesses de malversations, qu'elles aient effectivement lieu ou non. Pour plus d'informations, veuillez consulter la **politique de lutte contre la corruption d'Aon**.

Les dessous-de-table et les pots-de-vin (y compris les offres ou les promesses de malversations) sont illégaux et interdits par la Politique d'Aon, qu'ils aient pour initiateur un salarié d'Aon ou un tiers (tel qu'un indicateur, un consultant, un agent, un co-courtier, un correspondant ou un co-entrepreneur) agissant au nom d'Aon. Les paiements interdits peuvent comprendre les offres, les promesses ou les paiements en espèces, les cadeaux, les frais de déplacement, les invitations, les offres d'embauche, les repas d'affaires, les parrainages ainsi que les dons à des œuvres caritatives. Les malversations incluent les pots-de-vin (avant l'opération) et les gratifications (après l'opération). Chez Aon, nous cherchons à éviter ne serait-ce que l'apparence de telles irrégularités.

Les Groupes de travail régionaux d'Aon (Regional Working Groups - RWG) comprennent des salariés des services de gestion, comptables, de conformité et juridique qui conduisent des investigations sur les tierces parties pour protéger Aon et l'empêcher de faire des affaires avec des tiers pouvant offrir des pots-de-vin ou gratifications non appropriées. Toutes les tiers agissant au nom d'Aon qui sont parties prenantes dans l'obtention ou la conservation d'une affaire doivent prendre connaissance de la Politique de lutte contre la corruption d'Aon et doivent accepter par contrat de se conformer aux lois en vigueur de lutte contre la corruption, y compris les interdictions du FCPA.

Les salariés doivent obtenir un accord préalable auprès de leur RWG local avant de conclure un accord avec une partie tierce dans le but d'aider Aon à obtenir et à conserver des affaires.

Nous n'effectuons aucun paiement irrégulier, (dessous de-table ou les pots-de-vin compris), à qui que ce soit, quelle que soit la qualité du bénéficiaire (représentant gouvernemental ou entité commerciale privée, concurrent ou client).

Il faut rester particulièrement vigilant lorsqu'on traite avec des représentants officiels de gouvernements. Le terme « représentant gouvernemental » est largement utilisé dans de nombreuses lois anti-corruption. Il comprend les personnes employées par des entreprises commerciales détenues par un État, telles que les compagnies d'assurances, les banques, les compagnies pétrolières ou les compagnies aériennes détenues ou contrôlées par un État. Le terme englobe également les personnes qui agissent (ou prétendent agir) au nom de services ou d'agences gouvernementales, et au nom d'organisations internationales non gouvernementales. Il inclut aussi les partis politiques, les représentants des partis et les candidats à des fonctions officielles. Consultez le service de conformité de l'entreprise si vous ne savez pas si une personne peut être considérée comme un représentant gouvernemental.

Toutes les dépenses doivent être inscrites précisément dans nos livres et nos écritures, et doivent être accompagnées des justificatifs précis et des factures qui reflètent clairement les réalités économiques de toutes les transactions. Les justificatifs peuvent inclure des détails au sujet des participants, des lieux ou des montants dépensés au nom d'autres personnes.

Les malversations sont une infraction à la politique d'Aon. De tels paiements exposent la société et le salarié impliqué à d'éventuelles sanctions civiles et pénales, et peuvent porter significativement atteinte à la réputation d'Aon.

Contactez le **service de conformité** si vous avez des inquiétudes au sujet de paiements potentiellement inappropriés liés à vos activités pour Aon.

## Restrictions commerciales internationales

Tous les employés d'Aon doivent se conformer aux lois et réglementations, notamment aux restrictions commerciales qui s'appliquent dans tous les pays où Aon opère. Les restrictions commerciales peuvent limiter ou restreindre les activités d'Aon avec 1) certains pays et leur gouvernement, dont des entités détenues ou contrôlées par de tels gouvernements et 2) certaines personnes strictement identifiées, dont des individus ou des entités considérés comme douteux pour la politique étrangère multilatérale ou unilatérale, ou pour des motifs de sécurité nationale. Même des activités indirectes, telles que la facilitation de transactions par un tiers, peuvent engager la responsabilité d'Aon vis-à-vis des lois du contrôle du commerce. Pour en savoir plus sur ces lois, veuillez consulter la **politique d'Aon relative à la conformité aux restrictions commerciales internationales**.

Aon respecte également les restrictions commerciales supplémentaires qui limitent le commerce de certains produits et services. Ces dernières incluent les contrôles de trafic d'armes et de matériel militaire, certains produits électroniques (y compris le matériel et les logiciels), ainsi que les contrôles stricts de la prolifération des technologies satellitaire et nucléaire.

Aon respecte les lois contre le boycott des États-Unis, qui pénalisent les entreprises américaines et leurs filiales étrangères en cas de coopération avec ou de participation à des boycotts internationaux auxquels les États-Unis ne participent pas, tels que le boycott de la Ligue arabe contre Israël. Ces lois sanctionnent le refus ou le principe de refus de contracter avec les cibles de tels boycotts, ainsi que la divulgation d'informations au sujet de transactions commerciales avec des cibles du boycott.

Chaque entité d'Aon, y compris les filiales, les branches commerciales et les coentreprises dans lesquelles Aon possède une participation majoritaire, est responsable du respect des lois sur les sanctions commerciales des pays où elles exercent, en plus du respect des réglementations de l'OFAC et des lois contre le boycott des États-Unis.

Si les lois dans votre pays ne vous permettent pas de vous conformer à certaines restrictions des États-Unis, et que vous êtes confronté à une transaction soulevant un tel conflit entre la Loi américaine et votre Loi locale, vous devriez consulter votre service de conformité régional.

## **Lois et réglementations sur la criminalité financière, la lutte contre le blanchiment d'argent et le terrorisme**

Aon se conforme aux lois sur la criminalité financière, la lutte contre le blanchiment d'argent et le terrorisme dans toutes les juridictions où elle exerce des activités. Aon ne travaillera qu'avec des parties ayant bonne réputation et dont les activités commerciales sont légitimes, avec des fonds provenant de sources légitimes. Aon ne peut pas accepter de paiements avec des fonds dont on sait qu'ils proviennent d'activités illégales.

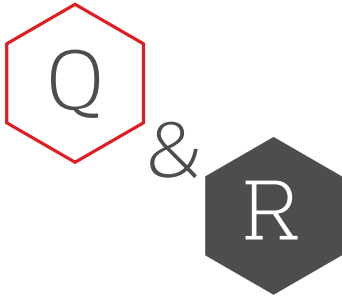
Les personnes impliquées dans des activités criminelles, telles que le trafic de drogue, la corruption ou le terrorisme, peuvent essayer de blanchir leurs fonds par le biais d'activités légitimes telles que l'achat de produits ou de services d'assurance. Les lois de lutte contre le blanchiment d'argent nous interdisent de nous engager dans des transactions qui impliquent des fonds provenant d'activités illégales, y compris les transactions conçues pour promouvoir ou dissimuler des activités illégales.

Les lois de lutte contre le terrorisme interdisent à Aon de travailler avec des parties qui sont susceptibles d'être impliquées dans des activités terroristes ou qui les soutiennent.

Toute implication dans des activités de criminalité financière, de blanchiment d'argent ou de soutien du terrorisme peut entraîner des peines criminelles à l'encontre d'Aon et de son personnel, dont des amendes et des peines d'emprisonnement, et pourrait sérieusement porter atteinte à la réputation d'Aon. Nous devons rester vigilants contre les activités douteuses pouvant laisser suspecter des activités de criminalité financière, de blanchiment d'argent ou de financement de terrorisme, dont les paiements de montants importants en espèces, le flou relatif à la source des fonds d'un client ou l'achat de produits ou de services d'assurance qui ne correspondent pas aux besoins de ce dernier.

Face à des situations douteuses pour lesquelles vous êtes amené à vous interroger sur la probité d'une personne avec laquelle vous travaillez, sur les activités qu'elle exerce ou sur la provenance de fonds, contactez immédiatement le service juridique ou de **conformité**.





## Lois et réglementations sur la criminalité financière, le blanchiment d'argent et la lutte contre le terrorisme

**Q** Je travaille dans un petit bureau d'une ville de taille moyenne. Le blanchiment d'argent ne semble pas être une chose à laquelle j'aurais à faire face dans mon travail, mais sur quel type d'activité suspecte devrais-je porter mon attention ?

**R** Voici certains des éléments auxquels vous devriez faire attention :

**Toute personne fournissant des informations insuffisantes, fausses, ou suspectes, ou qui hésite à vous fournir des informations complètes, ou qui est désireuse d'éviter l'enregistrement ou la conservation de ces informations dans son dossier.**

**Tout règlement suspect n'ayant aucun lien identifiable avec le client ; toute demande d'effectuer un paiement en espèces ; des transferts de fonds étranges en direction ou en provenance d'un pays sans rapport avec la transaction.**

**Des structures de transactions particulièrement complexes et des fréquences de règlement qui ne témoignent d'aucune nécessité commerciale réelle ou des modalités de paiement exceptionnellement favorables.**

**Des demandes de transfert de fonds ou de remboursement d'acomptes à un tiers, ou vers des comptes inconnus ou non reconnus.**

## Acceptation des cadeaux et des invitations

**Q** J'ai été invité(e) à assister à une conférence organisée par l'un de nos fournisseurs de service Retraite. Le fournisseur de service Retraite m'offre de payer les frais de voyage et d'hôtel. Puis-je accepter ?

**R** **Vous pouvez assister à la conférence, cependant il est généralement interdit au personnel d'Aon d'accepter des frais d'hébergement ou de transport (par exemple : prix du billet d'avion, jet privé, prix du billet de train, etc.) offerts par un partenaire commercial. Le personnel d'Aon doit obtenir l'autorisation préalable auprès de son responsable et du service de conformité avant d'accepter toute offre de frais d'hôtel ou de transport d'un partenaire commercial. Dans certains cas, Aon peut pendre en charge vos frais d'hébergement et de transport afin que vous puissiez assister à cette réunion.**



## Partenaires commerciaux

**Q** J'ai découvert qu'un des tiers avec lesquels nous travaillons souvent venait récemment d'être inculpé de fraude. Cela n'avait rien à voir avec les activités commerciales d'Aon, et j'ai de très bons rapports de longue date avec ce tiers. J'espère donc pouvoir le garder dans notre liste d'intermédiaires tiers approuvés. Est-ce acceptable ?

**A** **Votre groupe de travail régional de lutte contre la corruption (Anti-Corruption Regional Working Group - RWG) n'approuvera probablement pas des relations commerciales avec un tiers ayant été récemment inculpé pour malversation financière. Peu importe vos rapports avec lui, le fait est que sa réputation en matière de fraude peut avoir des répercussions sur les relations commerciales d'Aon.**

## Lois anti-corruption, dont le Foreign Corrupt Practices Act

**Q** Pourquoi la corruption est-elle aussi problématique ? Certains pays n'exercent-ils pas leurs activités commerciales de cette manière ?

**A** **Non, la corruption ne sera jamais une pratique acceptable, particulièrement dans les endroits où elle est perçue comme chose courante. La corruption coûte énormément en termes sociaux, et les pratiques de corruption ont une incidence néfaste sur la démocratie et la bonne gouvernance.**

# Unis dans l'innovation

## Responsabilité première : Soutenir les activités commerciales d'Aon

### Protection des actifs d'Aon

Par le biais de l'innovation, nous développons des processus, des informations et des actifs que nous devons protéger. Chez Aon, nous protégeons nos actifs, y compris les espèces ou d'autres actifs financiers, le nom d'Aon et tous les noms de marques d'Aon, les informations, les données détenues ou envoyées via les ordinateurs d'Aon, les fournitures, équipements, téléphones, ressources informatiques, y compris les médias portatifs et les cartes de crédit au nom de la société. Les processus, les informations et autres documents créés par les salariés pour le compte d'Aon, sont la propriété exclusive d'Aon. Les salariés sont chargés de protéger les actifs dont ils sont responsables.

La marque d'Aon est cruciale pour sa réputation et ses activités commerciales. Vous devez vous assurer que toutes les communications externes et internes comportant le logo Aon sont conformes aux standards d'utilisation de la marque « Aon ». Pour plus d'informations, contactez votre service Marketing ou envoyez un email à l'adresse suivante : [brand\\_matters@aon.com](mailto:brand_matters@aon.com).

Les salariés doivent se conformer aux procédures d'achat d'Aon et protéger tous les actifs de la société contre les pertes dues au vol, à la négligence, à l'utilisation abusive ou au gaspillage. Les actifs d'Aon ne doivent être utilisés que pour les activités autorisées. Ils ne doivent pas être utilisés à des fins personnelles ou aux fins d'une activité étrangère à Aon. Certains actifs, tels que les téléphones ou les ordinateurs peuvent être utilisés à des fins personnelles limitées en conformité avec les politiques d'Aon, à condition qu'une telle utilisation soit appropriée, minime et qu'elle n'interfère pas avec l'exécution de ses fonctions par le salarié. Comme permis par la Loi, Aon se réserve le droit de surveiller les communications passées à l'aide des actifs de la société. Les salariés ne devraient s'attendre à aucune confidentialité lorsqu'ils font usage des actifs d'Aon.

Aucun fonds ou actif d'Aon ne doit être utilisé dans un but qui enfreindrait une loi ou une réglementation en vigueur.

Les demandes de contribution d'Aon (y compris le temps de travail des employés) à des œuvres charitables ou d'autres actions non parrainées par Aon peuvent soulever des difficultés au regard de l'utilisation appropriée des actifs d'Aon. Vous devez obtenir l'autorisation de votre supérieur ou du service juridique ou de **conformité** avant de demander ou de vous engager à la contribution d'Aon à certaines œuvres, y compris la mise à disposition d'une partie de votre temps de travail.

### Délit d'initié

Le terme innovation inclut des idées et des informations, et dans le cadre de vos activités, vous êtes susceptible d'avoir accès à des informations privilégiées relatives à Aon ou à un client. N'achetez ni ne vendez pas de titres d'une société, y compris d'Aon, sur la base d'informations privilégiées. Vous êtes susceptible de prendre connaissance ou d'avoir accès à des informations confidentielles relatives à Aon ou d'autres sociétés, dont nos clients. Le terme « information privilégiée » signifie toute information non rendue publique qui pourrait raisonnablement laisser à penser qu'elle va influencer sur le prix d'un titre boursier ou qu'elle pourrait influencer la décision d'un investisseur d'acheter, de vendre ou de conserver un titre. Par exemple, les informations privilégiées comprennent les résultats financiers, les prévisions de résultats financiers, les fusions, acquisitions ou ventes éventuelles, la connaissance d'évolutions importantes des produits, et les modifications au niveau de la direction de la société.

Vous n'êtes pas autorisé à utiliser des informations privilégiées que vous recevez dans le cadre de votre emploi chez Aon pour acheter ou vendre des titres boursiers d'une société quelconque, y compris ceux d'Aon ou de nos clients. Il s'agirait d'un « délit d'initié ». De plus, vous n'êtes pas autorisé à divulguer des informations confidentielles à une autre personne qui pourrait les utiliser pour prendre une décision d'investissement ou effectuer des recommandations d'achat ou de vente à une autre personne en fonction des informations confidentielles. Il s'agirait d'un « tuyau boursier ». Le délit d'initié et les tuyaux boursiers sont illégaux et peuvent donner lieu à des sanctions civiles et pénales.

Les directeurs, les mandataires sociaux et les salariés qui accèdent régulièrement aux informations privilégiées d'Aon sont soumis à des restrictions internes supplémentaires et ont été avertis de ces restrictions par le service juridique. Les questions relatives aux transactions portant sur l'action Aon par tous les autres salariés doivent être transmises au service juridique.

## Protection des données personnelles

L'engagement d'intégrité d'Aon s'étend aux informations personnelles des clients, des salariés, des partenaires commerciaux, des fournisseurs d'Aon, des marchés ou de toute autre partie dont les données personnelles sont traitées ou contrôlées par Aon. Nous respectons la vie privée des personnes et nous protégeons les données et la sécurité des systèmes. Tous les salariés doivent se conformer à la politique globale de protection de la vie privée d'Aon, en plus des politiques locales. Le **bureau mondial de protection de la vie privée d'Aon** (Aon Global Privacy Office) renforce la confiance des clients et du public via des contrôles de la gouvernance, des contrôles de surveillance et la gestion des risques.

Aon peut collecter et traiter des informations personnelles, les utiliser et les partager dans ses systèmes internes, tels que les applicatifs de ressources humaines ou de gestion des ventes, ainsi que pour le compte de ses clients. Dans ce cas, la collecte et le traitement de telles données sont effectués dans le but de gérer la relation d'Aon avec ses collaborateurs, la satisfaction des clients, la gestion commerciale, les rapports commerciaux, les enquêtes internes, les analyses de données et marketing sur les produits et services d'Aon (selon les approbations appropriées). Les employés ne doivent divulguer des informations confidentielles qu'aux membres du personnel d'Aon dûment autorisés et qui ont besoin de ces informations pour remplir leurs responsabilités ainsi qu'aux fournisseurs de service qui ont besoin de ces informations pour remplir leurs obligations vis-à-vis d'Aon et qui ont signé un accord de confidentialité les obligeant à protéger les données, conformément aux lois en vigueur régissant la confidentialité.

Aon est susceptible de partager des données autorisées avec ses filiales. Du fait du caractère international des activités d'Aon, l'entreprise peut transmettre, stocker et traiter les données de toute autre manière que ce soit à l'extérieur du pays où elles ont été soumises.

Aon s'engage à manipuler de telles données de façon responsable, et se conforme aux lois et réglementations en vigueur des juridictions dans lesquelles les informations personnelles sont collectées et dans lesquelles elles sont traitées, utilisées ou stockées. Chaque salarié est tenu de se conformer à la politique de confidentialité. Rompre la confiance de nos clients risque d'exposer Aon à des sanctions civiles et pénales importantes.

Pour obtenir des informations supplémentaires relatives à l'engagement d'Aon en matière de protection des données personnelles, consultez le site du **bureau mondial de protection de la vie privée** (Global Privacy Office).

## Sécurité des informations

**Nous assurons la sécurité des informations.** Chez Aon, nous protégeons les informations confidentielles et privées, qu'elles soient liées à Aon, nos clients ou nos collègues. Les salariés doivent :

- N'accéder aux informations et ne les partager avec leurs collègues et des tiers que s'ils ont besoin de les connaître et uniquement comme l'autorise la loi ;
- Ne jamais discuter d'informations confidentielles dans des lieux où d'autres personnes pourraient entendre, comme dans un ascenseur, à l'arrêt du bus ou dans un café ;
- Ne jamais stocker de données de la société Aon ou de ses clients sur des appareils personnels, à moins d'avoir été autorisés par Aon à utiliser ces périphériques à de telles fins et d'avoir vérifié que les données sur l'appareil sont cryptées ;
- Être responsables des connexions réalisées avec leur identifiant d'utilisateur personnel (compte), jetons, PIN ou mots de passe. N'utilisez jamais le compte d'un autre ou un compte partagé pour accéder aux systèmes d'Aon ;
- Utiliser les systèmes de messagerie électronique, de boîtes vocales, le réseau informatique et Internet uniquement pour les objectifs prévus par Aon ;
- Éliminer soigneusement les documents liés aux clients et les autres informations confidentielles, qu'elles soient sur papier ou support électronique, selon les normes de conservation des données d'Aon, les obligations contractuelles et les exigences légales ;
- Utiliser uniquement les logiciels sous licence autorisés par la direction et installés par des système de distribution de logiciels approuvés par Aon ; ne jamais télécharger de logiciels depuis des sites Web qui n'appartiennent pas à Aon sans autorisation explicite ;
- Signaler immédiatement tout incident présumé ou réel impliquant un accès, une divulgation, une modification, une perte, des dommages ou la destruction de données non autorisés. Si vous ne savez pas à qui signaler l'incident, vous pouvez toujours contacter **l'assistance téléphonique Aon Ethics** ou le **GEOC** (Global Emergency Operations Center ou Centre global des opérations d'urgence) ;

- Avant de quitter leur poste de travail, enfermer sous clé dans leur bureau ou leurs armoires, les informations confidentielles ;
- Crypter les données confidentielles transmises hors de la société Aon.

Les politiques et procédures de sécurité de l'information d'Aon comprennent des impératifs supplémentaires visant la protection des informations et des systèmes d'information. Les salariés doivent lire attentivement ces exigences et s'y conformer. Ces dernières sont disponibles sur le **site dédié à la sécurité internationale des informations**.

### **Confidentialité des informations**

**Aon s'engage à respecter la confidentialité et la vie privée de ses clients et partenaires commerciaux, à protéger leurs données personnelles et à maintenir la sécurité des systèmes.**

Les salariés doivent conserver la confidentialité, l'intégrité et la sécurité des données personnelles et sensibles concernant les salariés, les clients et leur personnel, et les partenaires commerciaux. Votre connaissance d'informations confidentielles sur des collègues, clients ou des partenaires commerciaux d'Aon vous place dans une position de confiance particulière. Trahir cette confiance risque d'exposer Aon et vous-mêmes à des sanctions civiles et pénales importantes. Vous devez toujours entretenir cette confiance.

« Informations confidentielles » signifie :

- Toute information concernant Aon qui n'est pas connue du grand public ou dont l'usage est limité à un usage interne ;
- Les informations non publiques qui appartiennent ou qui concernent des tiers envers lesquels Aon a une obligation de confidentialité, tels que les clients et les fournisseurs ;
- Les informations non publiques concernant des personnes individuelles telles que les bulletins de paie, les rapports médicaux ou toute autre information médicale.

N'utilisez pas d'informations confidentielles à des fins personnelles ou pour celles d'une autre personne ou entité. N'effectuez jamais aucune activité Aon sous votre compte de messagerie personnel ; n'envoyez jamais de données de clients ou de propriété intellectuelle d'Aon à un compte personnel de messagerie

Les systèmes d'information auquel vous avez le droit d'accéder et les outils professionnels mis à votre disposition par Aon sont la propriété d'Aon et, sauf interdiction en vertu des lois locales, il est possible que le respect de votre vie privée ne soit pas totalement garanti quant au contenu stocké (par exemple, messages électroniques, journal des appels téléphoniques, informations stockées sur les disques durs, serveurs et périphériques externes). Aon se réserve le droit, dans le respect du droit local applicable, de surveiller l'utilisation de tels systèmes et équipements à tout moment.

## Exactitude et conservation des documents professionnels

**Nous conservons des documents exacts.** Vous êtes responsable de l'exactitude, de la confidentialité et de l'intégrité de tous les documents professionnels d'Aon. N'incluez jamais d'informations fausses ou trompeuses dans des documents commerciaux.

Tous les salariés doivent s'assurer que les dossiers commerciaux soient correctement identifiés, conservés, protégés et détruits conformément aux exigences légales, à la **politique d'Aon relative à la gouvernance des informations internationales** d'Aon et aux normes associées.

Les obligations des salariés comprennent :

- La conservation et la protection des dossiers commerciaux pendant la période spécifiée dans le calendrier de conservation de leur unité commerciale ;
- La conservation et la protection des dossiers commerciaux placés sous une obligation légale de conservation (litiges, enquêtes, réclamations) conformément aux directives du département juridique ;
- La destruction rapide et de manière appropriée des dossiers commerciaux dont la conservation n'est plus ni nécessaire en vertu des dispositions légales et commerciales ni requise dans le cadre de cette politique ; et
- La garantie que les dossiers commerciaux soient correctement étiquetés et indexés quand ils sont stockés, que ce soit sur site, hors site, dans une application ou dans un référentiel électronique.

Pour plus d'informations, veuillez consulter la **politique relative à la gouvernance des informations internationales d'Aon**.

## Communication avec les gouvernement et le public

Chez Aon, nous nous engageons à divulguer nos rapports financiers de façon complète, honnête, précise, opportune et compréhensible par les agences gouvernementales et le public à l'échelle mondiale. Aon plc est une société faisant appel public à l'épargne, dont les actions sont cotées à la bourse de New York (New York Stock Exchange - NYSE). En tant que telle, Aon doit suivre des directives strictes relatives à la publication d'informations liées à la société, y compris des états financiers trimestriels et annuels à la Commission des opérations boursières (Securities and Exchange Commission) des États-Unis et son rapport annuel au Royaume-Uni. Afin d'assurer un traitement adéquat des divulgations publiques d'informations, le service juridique, le service de communication de la société et/ou le service des relations avec les investisseurs assurent la coordination de ces divulgations.

À moins que vous ne soyez expressément autorisé à représenter Aon pour une question médiatique particulière, vous n'êtes pas autorisé à parler aux médias en général au nom d'Aon. Toutes les demandes des médias doivent être transmises immédiatement au service de communication de la société ou au porte-parole approprié d'Aon au niveau régional ou local d'Aon, afin de pouvoir y répondre de façon opportune. De même, à moins que vous ne soyez expressément autorisé à représenter Aon pour une question particulière, vous n'êtes pas autorisé à parler au nom d'Aon avec les professionnels des marchés financiers (analystes, courtiers, conseillers en investissements ou gestionnaires de fonds d'investissement institutionnels), les actionnaires actuel ou prospects ou leurs représentants. Toutes les demandes émanant de ces personnes doivent être immédiatement communiquées au **service des relations avec les investisseurs** afin qu'Aon puisse y répondre de façon opportune.

## Citations à comparaître et enquêtes administratives

Aon coopère entièrement avec les autorités administratives pour toutes demandes d'informations. Contactez le service juridique ou le service de conformité avant de répondre à des convocations par les autorités en qualité de témoin, à des ordonnances de production de pièces ou enquête d'une quelconque autorité (judiciaire, gouvernementale, administrative etc...). Si, après avoir consulté le service juridique vous fournissez des informations à un représentant des autorités, toutes les informations que vous donnez doivent être exactes et complètes. Les enregistrements ou documents relatifs à un procès, procédure arbitrale, enquête ou autre, ne doivent jamais être modifiés, falsifiés, dissimulés, tronqués ou détruits. Les documents (y compris les données électroniques) liés à des faits juridiques en cours doivent être conservés et ne peuvent pas être détruits sans l'approbation écrite préalable du service juridique. Si vous avez des questions au sujet des demandes d'informations, contactez le service juridique ou le **service de conformité**.

## Poursuites et contentieux

Le service juridique est chargé de la gestion des risques, des litiges et autres contentieux qui impliquent la responsabilité d'Aon. Ce service est également tenu de fournir des services juridiques à Aon et ses filiales. Le service juridique est seul habilité à engager des avocats externes pour travailler avec Aon. Contactez le service juridique si vous apprenez que des poursuites, un arbitrage ou un processus accusatoire implique Aon aux États-Unis ou l'une de ses filiales ou coentreprises à l'étranger. Le service juridique est également chargé de gérer les plaintes pour erreurs et omissions ou les allégations impliquant l'une des activités mondiales d'Aon. Vous devez signaler au service juridique toute réclamation ou tout incident pouvant entraîner une plainte.

Aon ne fournit aucun service juridique à ses clients. Ne déclarez pas ou ne sous-entendez pas que tout conseil ou assistance que vous fournissez à un client est d'ordre juridique ou protégé par le privilège avocat-conseil.

## Activités politiques

Les salariés sont libres de participer à une activité politique personnelle, mais cette activité doit être exercée à titre individuel en dehors de leurs heures de travail et à leurs frais. Veillez à ce qu'il n'existe aucune confusion entre vos opinions propres et celles d'Aon. N'utilisez pas le nom, les biens ou les ressources d'Aon pour l'exercice d'une quelconque activité politique. Les contributions politiques au nom de la société sont interdites.

Le lobbying ou d'autres activités politiques au nom d'Aon sont coordonnés de façon stratégique par le service juridique et Aon doit légalement se soumettre à certaines autorités de réglementation liées à ces activités. Par conséquent, toute personne souhaitant s'engager dans des activités politiques ou un lobbying au nom d'Aon, ou souhaitant représenter Aon d'une façon quelconque (y compris en tant que membre d'une association commerciale), doit préalablement informer et obtenir une autorisation écrite de la part du service juridique ou du service des affaires publiques.

## Contributions à des œuvres de charité

Tout don à une œuvre de charité peut présenter un risque que les fonds soient redirigés ou profitent d'une autre manière ou d'une autre à des représentants gouvernementaux ou personnages officiels. Toute décision en matière de don d'entreprise à des organismes de charité ou à des émanations gouvernementales (à l'exception des dons effectués en votre nom personnel à votre seule initiative et sans rapport avec votre emploi chez Aon) doit être prise après consultation du service de conformité ou du service juridique. Ces demandes de contribution incluent les subventions directes aux organismes à but non-lucratif et les dons réalisés à l'occasion d'événements caritatifs (du type, repas de collecte de fonds, exhibitions de golf). Ces contributions doivent être effectuées à des entités légitimes, et non à des particuliers.

Aux États-Unis, toutes les demandes de contributions destinées à des organismes de bienfaisance doivent être soumises à la **Fondation Aon** pour vérification d'éligibilité, approbation et paiement. Seuls les organismes exonérés d'impôt - 501(c)(3) conformément à la section 170 du Internal Revenue Code sont éligibles pour recevoir une aide de la part de la Fondation Aon. Les contributions ne peuvent pas être adressées à des organismes religieux ou politiques, ou à des fins de voyage ou strictement personnelles. Si vous vous trouvez hors des États-Unis, contactez votre service de conformité ou juridique local avant de faire toute contribution à des œuvres de charité.

## Pouvoir d'engager la société

Ne prenez des engagements que si vous êtes autorisé à les prendre. Respectez les délégations de signatures et de pouvoirs (par exemple, signer des contrats) adoptées par les entités commerciales. Consultez ces directives ou votre responsable avant de vous engager au nom d'Aon. En cas de doute, consultez le Service Juridique avant de prendre tout engagement.

## Licences et activités commerciales transfrontalières

De nombreuses juridictions exigent que les personnes physiques ou entités offrant des services financiers ou d'assurance détiennent une licence. Il incombe aux collaborateurs de s'assurer qu'ils détiennent les licences appropriées et qu'ils sont qualifiés pour les activités commerciales qu'ils exercent. Ils doivent également s'assurer que les employés qu'ils supervisent détiennent les licences appropriées et qu'ils sont qualifiés.

Lors d'activités commerciales transfrontalières, avant d'offrir des produits à un client, de rendre visite à un client ou de solliciter des affaires d'un client en dehors de leur juridiction locale, les collaborateurs doivent informer le contact Aon pertinent qui se trouve dans le pays où ces activités seront exercées. Pour en savoir plus, consultez la **Politique de commercialisation transfrontalière d'Aon**.

## Titre du poste

Utilisez uniquement le titre officiel de vos fonctions et le nom de votre employeur tels qu'ils figurent sur vos cartes de visites et documents professionnels. Ne faites pas état de titre ou de pouvoirs dont vous ne disposez pas auprès de tiers (clients, partenaires commerciaux, autorités de contrôle) et auprès du marché.



## Délit d'initié

**Q** Je comprends pourquoi le délit d'initié et la divulgation d'informations d'Aon est illégal, étant donné que je suis un salarié d'Aon. Qu'en est-il des informations concernant mon client ? Très souvent, je sais ce qu'il en est des fusions et acquisitions des sociétés de mes clients en raison du travail que je fais pour eux. Puis-je partager ces informations avec des personnes que je connais qui sont actionnaires dans la société de mon client ?

**A** **Non. Les informations confidentielles incluent des informations sur Aon ou d'autres sociétés, y compris vos clients, et vous ne devez les divulguer à personne.**

## Protection des données personnelles

**Q** Ma collègue Anna a eu une idée géniale l'autre jour. Elle a constaté que nous possédions un grand nombre d'informations sur les familles des employés de nos clients. Par exemple, nous disposons de documents dans lesquels il est indiqué combien de personnes sont à la charge d'une personne ainsi que leur âge. Nous avons pensé exploiter ces informations et les vendre à des sociétés commercialisant des produits pour une audience d'un âge particulier. Ceci pourrait générer beaucoup de profits pour Aon. Cette proposition poserait-elle problème ?

**A** **Oui. Les données que nous détenons sur nos clients et leurs employés ne peuvent être utilisées que pour fournir les informations et les services demandés conformément à notre contrat client ou aux termes et conditions de l'accord commercial. Les informations concernant nos clients et leurs employés ne peuvent être utilisées qu'à des fins marketing, conformément aux lois en vigueur et après obtention du consentement approprié.**



# Conclusion

Si le Code de bonne conduite fixe les règles minimales de comportement acceptable, il n'a pas pour prétention de répondre à toutes les questions susceptibles de se présenter. Votre bon sens devra toujours vous servir de guide. Le Code ne concerne pas seulement ce que les salariés d'Aon peuvent faire ou ne pas faire. Il a aussi pour objet de vous informer des moyens à votre disposition pour vous aider à faire les bons choix. Si, à un moment quelconque, vous avez besoin d'un soutien pour décider comment traiter une situation donnée se produisant au travail, s'il vous faut signaler une situation ou si vous avez besoin d'une aide pour faire le bon choix, votre supérieur est la première personne à qui vous devez penser à vous adresser. Si vous n'êtes pas à l'aise à l'idée de vous adresser à lui, contactez vos représentants du personnel ou le service d'assistance téléphonique Aon Ethics ou toute autre ressource répertoriée en annexe du Code.

## Comment puis-je savoir ce qu'il est juste de faire ?

Il n'est pas toujours facile de répondre à cette question, et dans certaines circonstances, cela peut s'avérer extrêmement difficile. Dans ce cas, posez-vous les questions suivantes :

**Existe-t-il des lois, des réglementations, des politiques ou des procédures qui traitent de cette situation ? Quel est l'esprit de cette Loi ?**

**Est-ce que je regarde cette situation de manière objective, ou est-ce que la situation m'engage à tel point que je doive faire appel au jugement d'autres personnes ?**

**Quelles sont les motivations des autres personnes impliquées ?**

**Comment me sentirais-je si ma décision devait être rendue publique ?**

**Et dans cette hypothèse, y aurait-il une apparence d'irrégularité ?**

---

Le mieux est d'agir, à tout moment, d'une manière dont vous n'ayez pas à rougir et qui ne donne pas l'apparence d'irrégularité ou de conflit d'intérêts.

Si vous avez des doutes et que vous recherchez de l'aide, contactez votre responsable ou le service d'assistance téléphonique Aon Ethics ou une des ressources répertoriées dans la section Ressources du Code.

# Ressources

Les salariés ne doivent jamais hésiter à interroger leur manager, leur représentant des Ressources humaines local, le service juridique ou le service de conformité au sujet du Code.

## Assistance téléphonique Aon Ethics

(Le numéro gratuit est disponible 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24.)

+1.877.ETHICS6  
+1.877.384.4276

## Conformité

[corporate.compliance.office@aon.com](mailto:corporate.compliance.office@aon.com)

## Directeurs non dirigeants du conseil d'administration

Non-Management Directors at Aon plc  
c/o Office of the Corporate Secretary  
Aon plc  
200 East Randolph  
Chicago, IL 60601 / États-Unis

## Vice-président - Dirigeant de l'audit interne principal

À contacter via l'assistance téléphonique Aon Ethics ou au +1.312.381.3385

## Ressources humaines

+1.855.625.5500

## Global Emergency Operations Center (GEOC)

Amérique du Nord +1 866 730 1442  
Royaume-Uni 0800 328 6211  
Inde 00 0800 440 2479  
Singapour 1 800 818 5201  
Australie 1 800 052 736  
Brésil 0800 047 4108  
Hong Kong 3013 4364  
International +1 443 569 8235  
[global.eoc.mailbox@aon.com](mailto:global.eoc.mailbox@aon.com)  
<https://one.aon.net/sites/SRM/GEOC/SitePages/Home.aspx>

## About Aon

Aon plc (NYSE:AON) is a leading global provider of risk management, insurance brokerage and reinsurance brokerage, and human resources solutions and outsourcing services. Through its more than 72,000 colleagues worldwide, Aon unites to empower results for clients in over 120 countries via innovative risk and people solutions. For further information on our capabilities and to learn how we empower results for clients, please visit: <http://aon.mediaroom.com>.

© Aon plc 2016. All rights reserved.

Ce rapport est fourni à titre informatif uniquement. Sa distribution ou sa copie est interdite. Aon s'est efforcée de vérifier la conformité des données et opinions exprimées dans ce rapport. Cependant, ni Aon ni ses employés ne formulent aucune déclaration ou garantie quant à l'exactitude ou la complétude des données ou opinions exprimées dans le présent document. Le destinataire ou toute autre partie ne tiendra en aucun cas Aon pour responsable des conséquences de l'utilisation de ce rapport et de son contenu.  
COBCv.17