

Règles de conduite des Affaires



Table des matières

S'appropriier, Le vivre, Le diriger

Nos valeurs	3
Un message de la présidente directrice générale et présidente	4
Un guide pour prendre des décisions éthique	5
Notre responsabilité de poser des questions et de faire part des préoccupations	5
Les représailles n'ont pas leur place ici	6
Conséquences suite à un comportement répréhensible	6

Nous agissons comme il se doit

Nous établissons un environnement de travail respectueux	7
Nous nous engageons à instaurer l'inclusion et l'appartenance	8
Nous protégeons la vie privée d'autrui	9

Nous honorons nos promesses

Nous sommes fiers de la qualité de nos produits et de nos services	10
Nous protégeons les informations de l'entreprise et la propriété intellectuelle	11
Nous protégeons des ressources de l'entreprise	12
Nous utilisons les technologies de l'entreprise et les réseaux sociaux de manière responsable	13
Nous maintenons des dossiers précis	14
Nous nous conformons aux lois relatives à la concurrence et à l'antitrust	15

Nous recueillons des informations sur la concurrence de manière loyale	17
Nous maintenons l'intégrité en matière de passation de marché	18
Nous respectons les règles du commerce comme il se doit	20

Nous nous engageons envers une réussite commune

Nous ne proposons pas, ne faisons pas et n'acceptons pas de pot-de-vin	22
Nous évitons les conflits d'intérêts	24
Nous faisons preuve de discernement lorsque nous offrons ou acceptons des gestes commerciaux	25
Nous ne négocions jamais sur la base d'informations confidentielles	26
Nous nous définissons comme une entreprise citoyenne	27
Nous accordons de l'importance à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail	28

Nous innovons

Intelligence artificielle responsable	29
---------------------------------------	----

Ressources de signalement

Notre processus OpenLine	30
Notre processus de lettre au comité d'audit	31

S'approprier, Le vivre, Le diriger

Nos valeurs

Nos valeurs nous aident à atteindre notre objectif commun. Elles reflètent qui nous sommes et la manière dont nous traitons les autres. Elles définissent qui nous sommes en tant que personne et en tant que culture et la manière dont nous agissons et opérons.

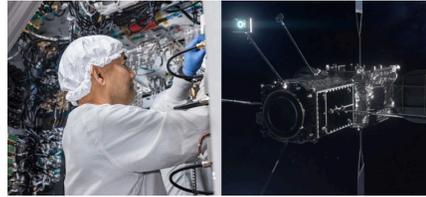
Nos valeurs réaffirment les éléments qui sont importants pour notre entreprise et énoncent explicitement ce que nous devons attendre de l'entreprise et les uns des autres. C'est ce qui rend notre entreprise spéciale.



Nous agissons comme il se doit

Nous gagnons la confiance, agissons avec intégrité et transparence, traitons tout le monde avec respect et valorisons les perspectives diverses.

Chez Northrop Grumman, nous nous engageons à agir comme il se doit et à montrer la voie en appliquant des règles élevées en matière d'éthique et d'intégrité, qui font partie intégrante du maintien de notre réputation en tant que leader dans notre secteur. Le respect de nos règles de conduite des affaires, de nos valeurs et des lois applicables dans les pays où nous exerçons nos activités nous permet d'être performants, conformément aux exigences légales. Il s'agit également d'une déclaration importante sur notre identité et notre mode de fonctionnement.



Nous honorons nos promesses

Nous sommes responsables de l'obtention des résultats. Pour cela, nous nous concentrons sur la qualité des résultats et sur la satisfaction de nos clients.

Cet engagement s'applique à chacun d'entre nous chez Northrop Grumman, quel que soit la fonction ou le niveau d'autorité. Outre nos collaborateurs, nos valeurs s'appliquent à notre conseil d'administration, à nos consultants, agents, sous-traitants et autres tiers autorisés à agir au nom de notre entreprise.

Nous sommes tous responsables du respect des règles de conduite des affaires, de la conformité aux lois et réglementations en vigueur et de l'intégrité de nos actions et décisions, quel que soit notre lieu de travail ou quelle que soit la nature de nos activités au sein de Northrop Grumman.



Nous nous engageons envers une réussite commune

Nous travaillons ensemble pour nous concentrer sur notre mission et assumer la responsabilité de la réussite durable de nos collaborateurs, clients, actionnaires, fournisseurs et communautés.

Il est attendu de tous les collaborateurs de Northrop Grumman qu'ils donnent le bon exemple et traitent autrui avec civilité et respect afin de créer et de maintenir un environnement de travail ouvert où chacun peut exprimer ses opinions et ses préoccupations en toute sécurité.



Nous innovons

Nous nous efforçons de résoudre les problèmes les plus difficiles du monde en faisant preuve d'une curiosité, d'un dévouement et d'une innovation acharnés.

Un environnement de travail positif améliore la synergie, la satisfaction et la productivité. Il favorise la créativité et l'innovation, ce qui nous aide à définir ce qui est possible.

Un message de la présidente directrice générale et présidente



Chers collègues,

Notre engagement à respecter les règles les plus élevées en matière d'éthique, d'intégrité et de transparence est à la base de notre réussite. À chaque réalisation, nous démontrons le pouvoir des valeurs de notre entreprise, en travaillant ensemble pour créer un lieu de travail plus fort et plus inclusif.

Chacun d'entre nous, dans le monde entier, a la responsabilité de respecter ces valeurs, d'agir avec intégrité et de se conduire d'une façon à rendre notre équipe fière. Il incombe à tous les collaborateurs de lire et de comprendre nos règles de conduite des affaires. Il s'agit de la ressource de référence de chaque collaborateur en cas de questions ou de préoccupations professionnelles.

Les solutions innovantes et pionnières développées par l'équipe de Northrop Grumman font notre fierté. La diversité des parcours, des perspectives et des expériences de notre personnel contribue à la réussite des missions et à l'instauration d'une culture qui favorise l'épanouissement de chacun.

Agir comme il se doit est le fondement de notre culture. Nous sommes tous habilités et encouragés à soulever les problèmes le plus tôt possible et le plus souvent possible. Si vous êtes témoin d'une situation qui vous semble contraire à l'éthique, signalez-la à votre supérieur, à un conseiller en conduite professionnelle, au service juridique ou en vous rendant sur le site Web ou en appelant le numéro de l'OpenLine de l'entreprise, joignable 24 h/24 et 7 j/7.

Gardez également ces informations à l'esprit lorsque nous sommes au contact de nos clients, de nos collectivités, de nos actionnaires et des uns et des autres.

Nous vous remercions de votre engagement envers nos valeurs et notre mission.

Cordialement,

Kathy Warden, présidente directrice générale et présidente

Un guide pour prendre des décisions éthique

Northrop Grumman attend de tous ses collaborateurs qu'ils agissent toujours de manière éthique et qu'ils prennent des décisions dans le meilleur intérêt de l'entreprise. Reconnaissant que chaque dilemme n'a pas de réponse évidente, le guide pour prendre des décisions éthique ci-dessous, constitue une ressource élaborée pour aider les collaborateurs à résoudre des situations difficiles.

JUGEMENT

Comprendre la nature du dilemme éthique. La plupart des problèmes éthiques sont soulevés car vous avez l'impression que quelque chose ne va pas.

- Quelle est la nature éthique du dilemme ?
- La situation soulève-t-elle des problèmes juridiques, réglementaires ou de qualité ?
- La situation entre-t-elle en conflit avec les valeurs, les politiques, les procédures ou les normes de règles de conduite des affaires de Northrop Grumman ?

IMPACT

Examinez le dilemme et l'impact qu'il peut avoir sur votre fonction, le programme, l'entreprise ou les autres collaborateurs.

- Qui sera affecté ou impacté ?
- Que penserait une personne raisonnable ?
- Comment expliquer ma décision à mon responsable ou à ma famille ?

COMMUNICATION

N'hésitez pas à vous exprimer et à faire part de vos préoccupations avec respect et ouverture d'esprit.

Notre responsabilité de poser des questions et de faire part des préoccupations

L'une des responsabilités les plus importantes dans le cadre des règles de conduite des affaires est également l'une des plus élémentaires : s'exprimer en cas de question ou d'inquiétude. Tous les collaborateurs de Northrop Grumman sont encouragés à demander conseil en cas de besoin et sont tenus de signaler toute activité susceptible d'enfreindre nos règles de conduite des affaires ou d'autres directives.

Si vous avez connaissance d'un acte répréhensible, ou d'un acte répréhensible potentiel, il est de votre responsabilité et de votre devoir, en tant que collaborateur de Northrop Grumman, de le signaler.

Il n'est pas toujours facile de le faire. Le fait de signaler ce que vous pensez être un acte répréhensible peut vous mettre mal à l'aise, en particulier lorsque vous n'êtes pas certain d'avoir tous les éléments en main.

Le fait de signaler un comportement répréhensible avéré ou suspecté permet à notre entreprise d'évaluer et de résoudre rapidement les problèmes. Ces actions permettent souvent d'éviter que la situation négative ne s'aggrave ou ne se reproduise, tout en faisant de Northrop Grumman un espace de travail optimal. Par conséquent, en cas de doute, partagez vos inquiétudes. Diverses ressources en matière d'éthique sont disponibles pour vous aider. Vous pouvez également contacter l'une des personnes suivantes :

- Votre responsable ou un autre responsable en qui vous avez confiance
- Votre correspondant de l'éthique (BCA)
- Un membre du service juridique
- Un représentant des ressources humaines
- L'OpenLine Northrop Grumman ou le portail Web OpenLine

Dans la mesure du possible et conformément à la législation applicable, les signalements restent confidentiels. Si vous choisissez de faire votre signalement par l'intermédiaire de l'OpenLine, que ce soit par téléphone ou via le portail Web, nous vous encourageons à fournir vos coordonnées afin que nous puissions vous recontacter pour obtenir des informations supplémentaires, le cas échéant.

Si vous le souhaitez, vous pouvez signaler des allégations ou des préoccupations de manière anonyme, comme le permet la législation locale. Toutefois, sachez qu'il sera probablement plus difficile de mener une enquête approfondie sur votre signalement si nous ne disposons pas de vos coordonnées pour vous recontacter. C'est pourquoi nous vous encourageons à nous communiquer vos coordonnées lorsque vous faites un signalement.

Les représailles n'ont pas leur place ici

Nous avons tous la possibilité de communiquer ouvertement et honnêtement et de soulever des sujets problématiques sans craindre de représailles. Nous ne prenons pas de mesures défavorables à l'encontre des collaborateurs qui partagent ou signalent de bonne foi de véritables inquiétudes ou problématiques.

Faire un signalement de bonne foi implique que vous vous présentez rapidement pour fournir des informations pertinentes dont vous disposez, le tout avec exhaustivité et précision. Toute personne ayant pris part à des actes de représailles à l'encontre d'une personne ayant effectué un signalement de bonne foi fondé sur de véritables inquiétudes est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement de l'entreprise.

Conséquences suite à un comportement répréhensible

Nous sommes tous tenus de respecter nos valeurs et d'agir comme il se doit. Toute violation de nos règles de conduite des affaires, de nos politiques, de nos procédures, de nos pratiques opérationnelles, de la législation ou des réglementations peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement de l'entreprise. Ne perdez jamais de vue que notre engagement en faveur d'une réussite partagée implique que vous vous exprimiez si vous êtes témoin d'un comportement répréhensible.



Nous agissons comme il se doit

Nous établissons un environnement de travail respectueux

Nous nous engageons à fournir un environnement de travail où chaque personne est traitée avec respect et dignité. Nous nous efforçons de favoriser une culture d'entreprise, reflétant nos valeurs et conforme aux politiques, procédures et manuels de l'entreprise ainsi qu'aux législations et réglementations fédérales, étatiques et locales applicables.

CE QUE CELA IMPLIQUE DE VOTRE CÔTÉ...

- Traiter autrui avec gentillesse et respect.
- Intégrer que le harcèlement et l'intimidation sont contraires à nos valeurs et qu'ils ne sont pas permis.
- Savoir reconnaître un comportement inapproprié et le signaler lorsque vous en êtes témoin.



EN SAVOIR PLUS : Qu'est-ce que le harcèlement ?

Le harcèlement comprend les comportements indésirables et offensants de nature sexuelle ou fondés sur le statut protégé d'une personne. Parmi les exemples de harcèlement, on peut citer les avances sexuelles non désirées (verbales ou physiques), les menaces de violence et les plaisanteries ou remarques offensantes.

Qu'est-ce que l'intimidation ?

Les brimades sont des comportements abusifs répétés ou des mauvais traitements infligés à d'autres personnes dans le cadre de leur travail. Parmi les exemples d'intimidation, on peut citer la violence verbale, les insultes personnelles, la provocation, le fait d'ignorer les autres et de perturber leur travail.

GUIDÉ PAR L'ÉTHIQUE :

Lorsque nous nous traitons mutuellement avec respect, tout le monde y gagne. La promotion d'un lieu de travail respectueux exige que nous modélisions notre propre comportement professionnel comme un exemple pour tous ceux qui nous entourent et que nous nous responsabilisions les uns les autres en respectant des règles communes.

Nous nous engageons à instaurer l'inclusion et l'appartenance

Chez Northrop Grumman, nous nous engageons à maintenir une culture qui valorise la diversité des points de vue et l'inclusion, et qui offre à nos employés un sentiment d'appartenance propice à leur réussite. Nous nous efforçons d'attirer, de développer et de mobiliser des collaborateurs inclusifs.

Dans le cadre de cet engagement, nous ne tolérons pas la discrimination fondée sur la race, l'ethnicité, la couleur, l'origine nationale, l'ascendance, le sexe, le genre, l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle, l'état civil ou la situation parentale, la grossesse ou l'accouchement ou toutes autres conditions connexes, la religion, la croyance, l'âge, le handicap, l'information génétique, le service militaire, le statut d'ancien combattant ou tout autre statut protégé.

CE QUE CELA IMPLIQUE DE VOTRE CÔTÉ...

- Prendre des décisions en matière de recrutement et de gestion des collaborateurs sur la base des qualifications, de l'expérience et des performances passées d'une personne.
- Promouvoir un lieu de travail qui encourage le partage et l'appréciation de perspectives, de points de vue et de parcours différents.
- Agir de manière inclusive les uns envers les autres et ne jamais exclure indûment les autres des interactions ou des conversations normales sur le lieu de travail.
- Veiller à ce que nos collaborateurs puissent jouir d'un sentiment d'appartenance qui leur permette de contribuer au plus haut niveau.



EN SAVOIR PLUS : Hébergement et accessibilité

Northrop Grumman s'engage à collaborer et à fournir des aménagements appropriés sur le lieu de travail, concernant notamment, mais sans s'y limiter, les demandes d'accessibilité dues à un handicap, à un accouchement, à une grossesse ou à une condition connexe, à des croyances religieuses ou à une assistance LGBTQIA+ / transition. Nous mettons tout en œuvre pour que nos installations, sites Web, informations, communications et technologies soient accessibles aux utilisateurs.

GUIDÉ PAR L'ÉTHIQUE :

En recherchant les meilleurs talents dans un large éventail de domaines, nous visons à employer les personnes les plus aptes à nous aider à atteindre nos objectifs. Nous favorisons ainsi un environnement de collaboration et d'innovation où chaque membre de l'équipe peut donner le meilleur de lui-même et s'épanouir sur le plan personnel et professionnel.

Nous protégeons la vie privée d'autrui

Dans le cadre de ses activités, notre entreprise a souvent besoin de collecter des données personnelles (DP) sur ses collaborateurs, ses sous-traitants, ses fournisseurs, ses clients ou d'autres personnes avec lesquelles elle travaille. Il est essentiel que nous protégeons les DP et que nous respectons la vie privée des individus. Northrop Grumman se conforme aux nombreuses lois internationales en matière de confidentialité qui imposent des obligations sur le traitement des DP et de transfert transfrontalier des DP.

CE QUE CELA IMPLIQUE DE VOTRE CÔTÉ...

- Comprendre la législation en matière de protection des données qui s'applique à votre travail et respecter toutes les lois applicables lors de l'utilisation des DP.
- Connaître et respecter toutes les obligations légales et contractuelles applicables régissant notre utilisation des DP, ainsi que les politiques et procédures de l'entreprise relatives au traitement des DP tout au long de leur cycle de vie.
- Collecter et utiliser les DP uniquement pour les besoins légitimes de Northrop Grumman et dans la mesure nécessaire à la réalisation de ses objectifs. Par exemple, éviter de collecter ou d'utiliser des numéros d'identification administratifs si cela n'est pas nécessaire.
- Signaler immédiatement toute perte présumée d'DP ou toute infraction impliquant des DP.
- Vérifier que tout tiers a un besoin légitime et qu'il est contractuellement tenu de protéger les informations avant de lui permettre d'accéder aux DP.
- Consulter le bureau en charge de la confidentialité de Northrop Grumman pour connaître les exigences spécifiques qui peuvent s'appliquer, en particulier lors de l'utilisation ou de l'accès à des DP depuis un pays autre que celui dans lequel vous êtes basé.



EN SAVOIR PLUS : Qu'est-ce qui constitue une donnée personnelle (DP) ?

Les DP désignent généralement les informations, quel que soit leur format, qui identifient une personne, s'y rapportent ou peuvent y être associées. Nous accordons une attention particulière à la protection des données personnelles sensibles, des informations relatives à la santé ou à l'état de santé d'une personne, ou des informations relatives aux performances d'une personne. Parmi les DP on peut citer :

- La rémunération et le parcours professionnel
- Les numéros d'identification émis par les différentes administrations
- La date de naissance
- L'ethnicité

GUIDÉ PAR L'ÉTHIQUE :

La protection des DP est essentielle pour établir et maintenir la confiance entre chacun et avec les parties prenantes. Bien que certaines règles spécifiques relatives à la manipulation des DP ne s'appliquent pas forcément aux fonctions de chacun, nous avons tous la responsabilité de comprendre l'importance de protéger ces données.

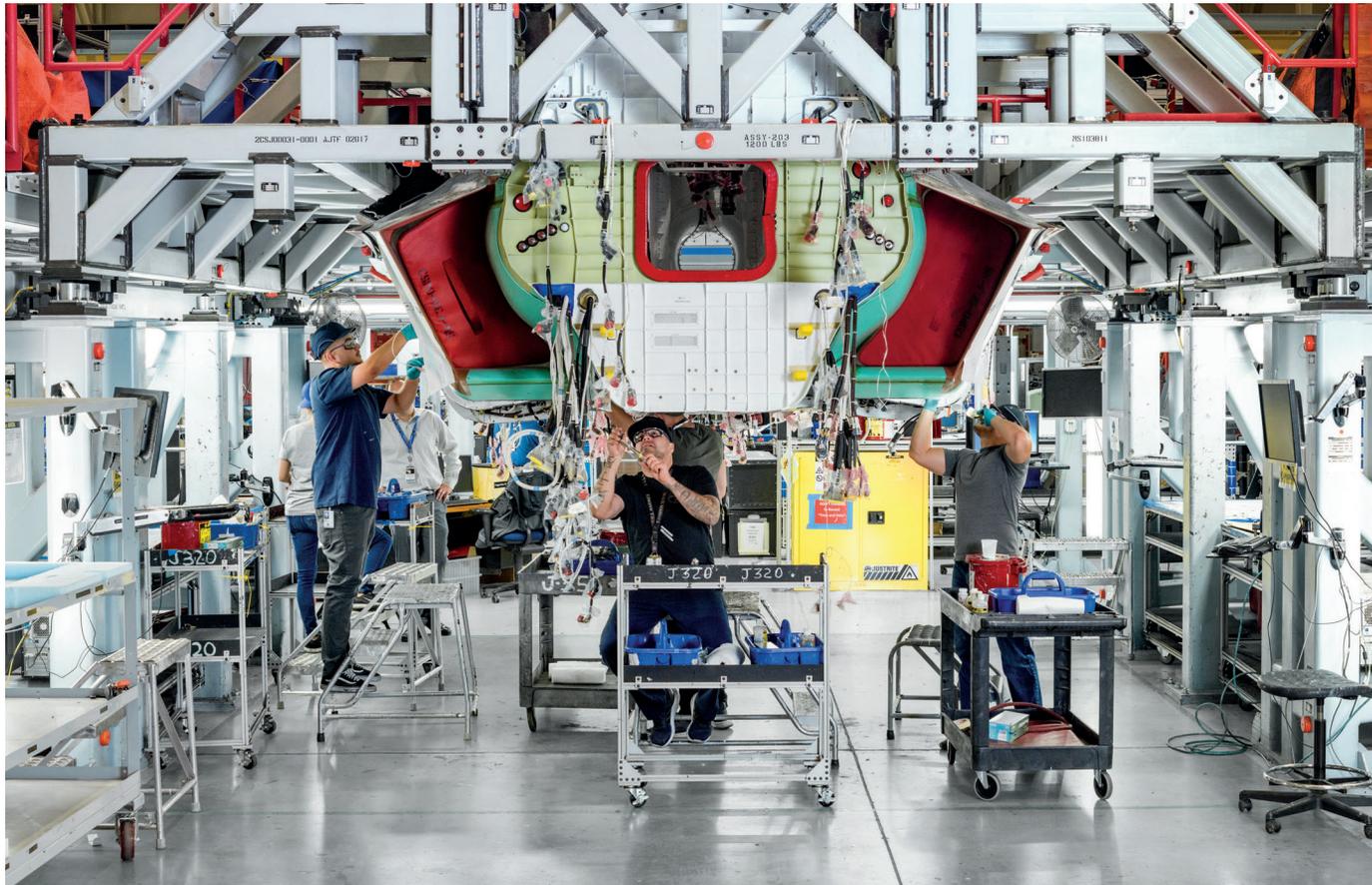
Nous honorons nos promesses

Nous sommes fiers de la qualité de nos produits et de nos services

Notre réputation repose sur notre capacité à produire constamment des résultats de qualité.

CE QUE CELA IMPLIQUE DE VOTRE CÔTÉ...

- Comprendre ce qui est attendu dans notre travail au quotidien et s'efforcer de faire les choses correctement du premier coup.
- Suivre les processus et s'exprimer en cas de problèmes ou d'inquiétudes.



EN SAVOIR PLUS : Résultats de qualité

Ne prenez jamais de raccourcis. Les actions de la sorte, justifiées par des restrictions des coûts ou des réductions de délais, ne payent en réalité jamais et peuvent avoir des conséquences importantes pour nous en tant qu'individus, pour notre entreprise et pour nos clients.

Cherchez toujours à vous améliorer. Chacun d'entre nous doit chercher à améliorer son travail et à le rendre plus efficace. Exprimez-vous si vous voyez une meilleure façon de faire votre travail. Identifiez la manière dont votre travail est évalué et utilisez ces indicateurs pour vous améliorer. Cherchez à apprendre du travail d'autres personnes similaire au vôtre.

Gagnez la confiance et stimulez les performances. En nous concentrant sur la qualité dès le départ, nous gagnons la confiance de nos collègues et de nos clients. Les efforts constants apportés à notre travail en matière de concentration ainsi que le souci du détail améliorent nos performances en tant qu'entreprise.

GUIDÉ PAR L'ÉTHIQUE :

Ce que nous faisons en tant qu'entreprise est important pour la sûreté et la sécurité des clients et des personnes que nous servons. Nos clients (et tout individu utilisant nos produits) dépendent de notre capacité à « faire notre travail comme il se doit ». Cela se traduit par respecter nos engagements et fournir les résultats que nos clients attendent.

Nous protégeons les informations de l'entreprise et la propriété intellectuelle

La propriété intellectuelle (PI) et les informations confidentielles de Northrop Grumman sont des actifs de l'entreprise que nous devons protéger. Cette démarche est essentielle à la poursuite de notre réussite.

CE QUE CELA IMPLIQUE DE VOTRE CÔTÉ...

- Signaler rapidement toute invention que vous avez créée conformément au processus de déclaration des inventions de votre secteur.
- Maintenir la confidentialité des informations confidentielles qui nous sont confiées par l'entreprise ou par nos clients, fournisseurs et collaborateurs.
- Veiller à ne pas compromettre ou divulguer des informations exclusives à moins d'y être autorisé ou d'être informé qu'il est légalement requis de le faire. Pour honorer notre engagement en matière de sécurité de l'information, nous ne partageons pas d'informations confidentielles avec qui que ce soit, même au sein de notre entreprise, à moins que cela ne soit nécessaire pour des raisons professionnelles. Demandez de l'aide si vous n'êtes pas sûr de ce qu'il faut faire.
- Ne pas rechercher ou ne pas utiliser des informations qui ne nous concernent pas. Signalez rapidement (et ne pas diffuser) toute information que vous pensez avoir reçue par erreur de la part de clients ou d'autres personnes et qui pourrait être protégée.
- Toute personne quittant l'entreprise doit restituer toutes les informations confidentielles en sa possession. La responsabilité de protéger la PI et les informations exclusives subsistent même après avoir quitté l'entreprise.
- Respecter les restrictions en matière de droits d'auteur, qui nous interdisent de copier ou de distribuer des textes, des illustrations et des expressions originales, à moins d'avoir obtenu l'autorisation expresse du propriétaire.

EN SAVOIR PLUS : Qu'est-ce que notre PI couvre ?

Notre PI couvre des données techniques, des logiciels, des processus, des secrets d'affaires, du savoir-faire, des inventions, des brevets, des marques et des documents protégés par le droit d'auteur. Les inventions de Northrop Grumman regroupent celles que nous créons dans le cadre de notre travail et qui sont liées aux activités ou opérations actuelles ou potentielles de notre entreprise. Cela vaut pour les inventions développées dans les locaux de l'entreprise ou en dehors, individuellement ou conjointement avec d'autres, pendant ou en dehors des heures de travail.

Qu'est-ce qui est considéré comme une information confidentielles ?

Les informations confidentielles sont des données que l'entreprise souhaite garder confidentielles et protéger contre toute utilisation ou divulgation non autorisée. Elles comprennent les rapports financiers non publics, les stratégies commerciales, les informations sur les prix, les informations techniques, les secrets d'affaires, les dossiers et les contrats des collaborateurs, les informations confidentielles et le produit du travail des avocats.

GUIDÉ PAR L'ÉTHIQUE :

Les droits de propriété intellectuelle permettent aux personnes et aux entreprises de protéger la valeur économique de leurs créations. Outre la protection de la PI de l'entreprise, nous devons également protéger et respecter la PI d'autrui.



Nous protégeons des ressources de l'entreprise

Outre nos informations et notre PI, notre entreprise nous fournit d'autres ressources, telles que du matériel, des équipements, des installations, des informations et des services, pour nous aider à accomplir notre travail.

Nous partageons la responsabilité de protéger ces ressources contre les dommages, le vol, le gaspillage et l'utilisation abusive.

CE QUE CELA IMPLIQUE DE VOTRE CÔTÉ...

- Utiliser les ressources de l'entreprise aux fins professionnelles prévues. Si vous utilisez une ressource de l'entreprise à des fins personnelles, veillez à ce que cette utilisation soit limitée, légale et conforme à nos valeurs, à nos normes de conduite professionnelle et à nos politiques.
- Protéger toutes les ressources mises à notre disposition par nos clients, sous-traitants et fournisseurs, comme nous protégerions les nôtres.
- Se familiariser et se conformer aux procédures pertinentes de l'entreprise qui décrivent les responsabilités des collaborateurs en matière de protection de nos données et de nos informations.

EN SAVOIR PLUS : Menace interne

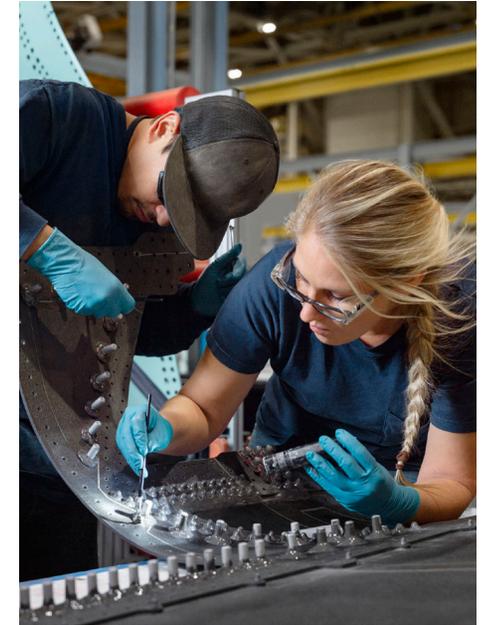
Les collaborateurs de Northrop Grumman constituent notre meilleure ligne de défense pour protéger les données de l'entreprise et des clients. La protection des données de l'entreprise, des tiers et des clients relève de la responsabilité de chacun, et notre réussite en dépend.

Voici ce que vous pouvez faire pour préserver la sécurité de nos données.

- Renseignez-vous sur ce qui est autorisé et posez la question à votre responsable en cas de doute.
- Gardez bien à l'esprit que tout travail que vous faites ou créez au sein de Northrop Grumman appartient à l'entreprise. N'envoyez pas d'informations relatives à l'entreprise ou aux clients sur votre compte de messagerie personnel, ne les stockez pas sur des appareils électroniques personnels ou un compte Cloud personnel, et n'utilisez pas un ordinateur personnel pour imprimer des documents de travail pour quelque raison que ce soit. Gardez à l'esprit que si vous avez un besoin professionnel critique de les imprimer chez vous, vous devez contacter le centre d'assistance informatique. L'équipe peut vous aider à connecter correctement un ordinateur portable professionnel à votre imprimante personnelle.

GUIDÉ PAR L'ÉTHIQUE :

Lorsque nous utilisons les ressources de notre entreprise de manière responsable, nous faisons progresser notre entreprise et notre objectif. La négligence, le gaspillage et le vol mettent en péril la réussite de notre entreprise, et nous avons tous un rôle à jouer pour veiller à ce que les actifs de notre entreprise soient utilisés aux fins prévues.



Nous utilisons les technologies de l'entreprise et les réseaux sociaux de manière responsable

Il est de notre responsabilité à tous de communiquer sur Northrop Grumman en toute légalité, éthique et responsabilité. Cela implique notre utilisation des réseaux, des systèmes informatiques, des appareils mobiles et des chaînes comme les réseaux sociaux. Bien que Northrop Grumman n'ait pas l'intention de limiter notre utilisation des réseaux sociaux en dehors du travail et des ressources de l'entreprise, il est important que chacun d'entre nous fasse preuve de discernement en ligne.

CE QUE CELA IMPLIQUE DE VOTRE CÔTÉ...

- Ne pas accéder à Internet à des fins non autorisées, illégales ou contraires à l'éthique, ou ne pas visionner ou télécharger du matériel offensant ou sexuellement explicite, lorsque vous utilisez les ressources de l'entreprise.
- Lors de la rédaction d'e-mails, de messages instantanés ou d'autres messages électroniques, faire preuve de la même prudence que pour rédiger une correspondance plus formelle.
- Ne pas s'exprimer à l'écrit sur un sujet que vous regretteriez de voir dans les médias.
- Être conscient que l'entreprise peut surveiller, accéder, examiner et divulguer votre utilisation de toute ressource de l'entreprise, y compris les technologies de l'entreprise. Vous ne devez avoir aucune attente en matière de confidentialité concernant l'utilisation des ressources de l'entreprise, conformément aux lois applicables.
- Garder à l'esprit que seules les personnes autorisées peuvent s'exprimer au nom de l'entreprise, y compris en ligne par le biais des canaux de réseaux sociaux.



EN SAVOIR PLUS : Réseaux sociaux

Lorsque vous utilisez les réseaux sociaux, gardez à l'esprit les lignes directrices suivantes :

- Soyez sensible aux questions de sécurité, pour vous et pour les autres.
- N'utilisez pas et ne divulguez pas d'informations confidentielles (sur notre entreprise ou sur un client ou un partenaire commercial).
- Évitez d'attribuer vos opinions personnelles à notre entreprise.
- Sur les réseaux sociaux, évitez tout comportement qui se veut raciste, sexiste ou discriminatoire de quelque manière que ce soit ; intimidant ou haineux ; qui contribue à créer une atmosphère d'environnement de travail hostile ; qui représente une menace, qui soutient ou incite à la violence ou à d'autres comportements malveillants, abusifs ou criminels ; ou qui pourrait nuire à notre culture ou à notre entreprise.

GUIDÉ PAR L'ÉTHIQUE :

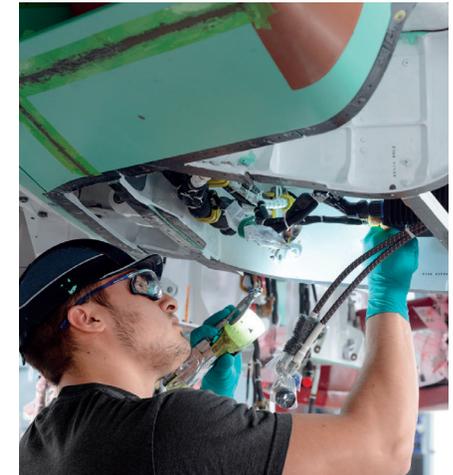
Nos collaborateurs, nos clients et nos partenaires commerciaux prennent des décisions importantes en fonction de la réputation de notre entreprise. Ils nous font confiance pour communiquer de manière cohérente, sincère, respectueuse et transparente. Nous avons tous la responsabilité partagée d'améliorer et de protéger la réputation de notre entreprise.

Nous maintenons des dossiers précis

Nos parties prenantes comptent sur nous pour leur donner un tableau précis de nos opérations afin de leur permettre de prendre des décisions éclairées. Par conséquent, il nous incombe de tenir des registres précis, de fournir des informations fiables, le tout conformément à la loi. Il est également impératif de maintenir et de fournir des données précises sur les coûts.

CE QUE CELA IMPLIQUE DE VOTRE CÔTÉ...

- Comprendre que les dossiers ne sont pas seulement financiers par nature : ils comprennent les documents physiques ou électroniques que nous créons dans le cadre de nos fonctions.
- Fournir des informations claires et précises dans tous nos dossiers et communications.
- Facturer précisément notre travail en temps voulu et conformément aux politiques et procédures en vigueur.
- Ne jamais déformer falsifier ou encore modifier les données.



EN SAVOIR PLUS : Facturation précise

Rappelez-vous ceci :

- Les coûts contractuels doivent être autorisés et facturés au numéro de contrat approprié.
- Les coûts indirects doivent être correctement classés selon la nature de l'activité.
- Nos contrats avec le gouvernement américain nous interdisent de lui facturer certains coûts, directement ou indirectement. Ces coûts « non admissibles » doivent être enregistrés sous un numéro de facturation spécial établi pour les coûts non admissibles. Demandez conseil si vous n'êtes pas sûr de savoir comment facturer le temps ou les coûts.

Pour préserver notre intégrité et notre transparence, nous devons éviter tout risque d'erreur de facturation, comme les suivants :

- Facturation à un contrat autre que celui pour lequel nous avons effectué le travail
- Échec de facturation auprès d'un numéro de facturation non autorisé pour une activité non autorisée
- Facturation d'une activité directe à un réseau indirect ou d'une activité indirecte directement à un contrat
- Facturation d'une activité d'un travail à prix fixe sur un travail à frais remboursables
- Facturation de temps pour des heures non travaillées

Données sur les coûts ou les prix

Nous avons la responsabilité de présenter des données exactes et complètes sur les coûts ou les prix lors de la négociation de certains contrats ou d'autres transactions commerciales liées aux marchés publics.

Les données sur les coûts ou les prix peuvent comprendre tous les faits dont les acheteurs et les vendeurs prudents s'attendent raisonnablement à ce qu'ils influent de manière significative sur les négociations de prix. Cela peut inclure, entre autres, les données suivantes :

- Devis des fournisseurs
- Coûts non récurrents
- Informations sur les modifications des méthodes de production et du volume de production ou d'achat

- Données à l'appui des projections des perspectives, des objectifs commerciaux et des dépenses opérationnelles connexes
- Tendances des coûts unitaires, telles que celles associées à l'efficacité du travail
- Décisions de fabrication ou d'achat
- Informations sur les décisions de gestion qui pourraient avoir une incidence importante sur les coûts

GUIDÉ PAR L'ÉTHIQUE :

Nos clients s'attendent non seulement à l'excellence de nos produits, mais également à ce que nous respections les normes les plus élevées dans nos pratiques commerciales et l'exactitude de nos dossiers.

Nous nous conformons aux lois relatives à la concurrence et à l'antitrust

Nous nous appuyons sur notre réputation, nos prix compétitifs et la qualité supérieure de nos produits et services pour rester compétitifs sur le marché. Une concurrence active et solide est bénéfique à notre secteur, à notre entreprise et à nos clients. Il est important que nous ayons une compréhension de base des lois relatives à la concurrence (connues sous le nom de lois antitrust aux États-Unis) et que nous les respections sur l'ensemble des activités.

En général, ces lois promeuvent une concurrence ouverte et nous interdisent de conclure des accords formels ou informels qui restreignent indûment le commerce et nuisent aux clients en ayant le potentiel d'augmenter les prix ou de réduire la qualité, l'innovation ou les options d'achat. Les lois sur la concurrence interdisent également aux entreprises de faire des choses de leur propre chef qui excluraient injustement les concurrents du marché.

CE QUE CELA IMPLIQUE DE VOTRE CÔTÉ...

- Ne partagez pas ou ne discutez pas, même de manière informelle, d'informations « sensibles vis à vis de la concurrence » (voir plus d'informations ci-dessous sur ce qui constitue des informations sensibles vis à vis de la concurrence) avec des concurrents, telles que les prix, les conditions de vente, les prévisions de l'entreprise, les offres ou les remises dans la mesure où ces informations sont sensibles sur le plan de la concurrence.
- Si vous pensez que d'autres personnes ont pu partager des informations avec vous de manière inappropriée, faites part de vos inquiétudes immédiatement à votre supérieur ou au service juridique.
- Évitez même l'apparence d'un accord avec un concurrent visant à restreindre l'action commerciale, car cela pourrait avoir un impact négatif sur vous et sur notre entreprise.
- Lorsque vous assistez à des manifestations organisées par des associations professionnelles, faites preuve de prudence car la possibilité ou l'apparence de conversations anticoncurrentielles est particulièrement élevée.

EN SAVOIR PLUS : Qu'est-ce qu'une information sensible sur le plan de la concurrence ?

Les informations sensibles sur le plan de la concurrence sont, en termes généraux, des informations non publiques qui, si elles venaient à être partagées entre les concurrents, pourraient affecter leur prise de décision en matière de concurrence.

Par exemple, une information non publique est typiquement sensible sur le plan de la concurrence si son partage peut permettre au destinataire de prédire ou de connaître les prix ou la production d'un concurrent, d'influencer la prise de décision concurrentielle du destinataire

(par exemple, la décision de faire une offre sur un programme, les termes à privilégier dans une offre pour un programme ou les prix à appliquer pour une offre), de faciliter la collusion ou la coordination, ou de faire en sorte que les concurrents se livrent à une concurrence moins vigoureuse sur les marchés.

Parmi les informations sensibles sur le plan de la concurrence on peut citer les catégories d'informations suivantes. Notez que les informations doivent être non publiques et concerner des produits ou des services pour lesquels Northrop Grumman et le concurrent sont en concurrence ou susceptibles de l'être à l'avenir.

- Tarification ou toute condition liée à la tarification (y compris les montants et les conditions des offres, les remises, les commissions, les rabais et les marges bénéficiaires actuelles ou futures)
- Capacité, rendement ou capacité de production
- Listes de clients
- Conditions du fournisseur ou du sous-traitant
- Projets potentiels de faire une offre ou non sur des programmes ou des activités potentielles spécifiques
- Feuilles de route des produits
- Programmes de R&D
- Informations granulaires sur les clients ou les performances des produits (par exemple, revenus pour des produits ou des clients spécifiques)
- Salaires, rémunérations et avantages sociaux (il convient de noter qu'en vertu de la législation antitrust, les entreprises peuvent se faire concurrence pour attirer des collaborateurs même si elles ne se font pas concurrence au niveau des produits ou des services qu'elles offrent aux clients)

Si vous avez des questions sur le caractère sensible d'une information sur le plan de la concurrence, veuillez-vous adresser au service juridique pour obtenir de l'aide.

Informations détaillées sur ce que signifie pour vous le respect des lois antitrust et des lois relatives à la concurrence :

- Lors des interactions avec des concurrents ou des concurrents potentiels, les sujets suivants ne doivent pas être abordés :
- Prix et fixation des prix (accord sur tout aspect du prix ou des conditions liées au prix à appliquer à des tiers, tels que les remises, les rabais, les méthodes pour établir les prix, les frais, les prix affichés ou les conditions de crédit)
- Truquer des offres (accepter d'influencer une procédure d'appel offres par ailleurs concurrentielle, par exemple, accepter de s'abstenir de faire une offre ou désigner à l'avance le gagnant

d'un appel d'offres et/ou attribuer des « commissions de perdant », des contrats de sous-traitance ou de futurs appels d'offres gagnants).

- Division ou répartition des marchés, des territoires, des débouchés ou des clients
- Refus de traiter avec des fournisseurs ou des clients
- Rémunération ou avantages spécifiques aux collaborateurs

Le service juridique doit être consulté pour obtenir des conseils spécifiques concernant les discussions avec d'autres entreprises sur les sujets suivants :

- Travail en équipe et autres collaborations
- Plans marketing

- Dispositions d'exclusivité dans les accords
- Accords visant à ne pas embaucher ou solliciter des collaborateurs d'une autre entreprise
- Accords visant à ne pas concurrencer d'une manière ou d'une autre (par exemple, clause de non-concurrence)

GUIDÉ PAR L'ÉTHIQUE :

Dans la plupart des pays où nous exerçons nos activités, il est illégal d'inviter des concurrents à se livrer à des activités anticoncurrentielles, même si aucune mesure supplémentaire n'est prise et qu'aucun préjudice économique n'en résulte.

Nous recueillons des informations sur la concurrence de manière loyale

Afin de rester compétitif, il est raisonnable de se tenir informé des activités des concurrents. Ces informations peuvent nous aider à définir nos propres stratégies commerciales, ce qui nous permet de mieux servir nos clients et de prendre de meilleures décisions à long terme. Nous utilisons des sources accessibles au public pour recueillir des informations sur la concurrence, telles que les rapports d'activité, les publications commerciales et le matériel promotionnel des concurrents.

CE QUE CELA IMPLIQUE DE VOTRE CÔTÉ...

Ne jamais donner une fausse image de notre identité ou recourir à d'autres moyens contraires à l'éthique pour recueillir des informations sur la concurrence.

EN SAVOIR PLUS :

Pour recueillir des informations en matière de concurrence, il suffit de consulter les collaborateurs en poste chez Northrop Grumman.

Ce que vous pouvez faire :

Vous pouvez demander à des collaborateurs en poste de partager des informations ou leur point de vue sur un projet, si leur source est publique ou a été obtenue en toute légalité pendant la période où ils occupaient leurs fonctions chez Northrop Grumman (par exemple, l'information n'est pas soumise à une clause de confidentialité ou à toute autre restriction de confidentialité, l'information a été obtenue de sources publiques).

Adressez-vous au service juridique pour obtenir de l'aide si vous avez des questions sur ce qui est ou non approprié.

Ce que vous ne pouvez pas faire :

Vous ne pouvez pas demander à des collaborateurs en poste de partager des informations sensibles sur le plan de la concurrence ou des informations confidentielles provenant ou à propos d'un ancien employeur.

Vous ne pouvez pas demander à des collaborateurs en poste de répondre à des questions s'il est fortement probable que le collaborateur doit partager des informations confidentielles sur le plan de la concurrence ou des informations confidentielles provenant ou à propos d'un ancien employeur.

Vous ne pouvez pas demander à des collaborateurs en poste de partager des informations relatives à un projet s'il leur est interdit de travailler sur le projet en question chez Northrop Grumman.

GUIDÉ PAR L'ÉTHIQUE :

Il est possible que des informations confidentielles sur un concurrent nous soient communiquées intentionnellement ou par accident. Dans ce cas, nous savons que nous ne devons pas utiliser ou partager ces informations. Au contraire, nous devons signaler l'incident dès que possible au personnel en charge de l'éthique.

Il est important de rappeler qu'il incombe aux collaborateurs chargés de la collecte d'informations de vérifier que la collecte est conforme aux obligations légales et éthiques de notre entreprise.



Nous maintenons l'intégrité en matière de passation de marché

Conformément à nos valeurs, Northrop Grumman s'engage à mettre en place des processus de passation de marché ouvert, équitable et transparent. En tant qu'entreprise, nous nous attendons à ce que les règles du jeu soient les mêmes pour tous lorsque nous lançons des appels d'offres pour des contrats ou d'autres activités. L'intégrité de notre processus de passation de marché et d'acquisition, ainsi que celle de nos clients, est d'une importance capitale pour Northrop Grumman.

L'intégrité des processus de passation de marchés et d'acquisition exige de la vigilance et le respect de l'ensemble des politiques, réglementations et lois pertinentes en matière de passation et d'acquisition. À travers le terme vigilance, nous entendons rester attentifs au flux d'informations et de données dans le processus de passation de manière à éviter de tomber sur des informations confidentielles ou exclusives de concurrents, ou des informations non publiques de nos clients, même par inadvertance. En outre, nous devons gérer avec soin tout contact ou discussion avec le personnel du gouvernement et/ou les concurrents afin de ne pas recevoir d'informations inappropriées (informations confidentielles/informations sensibles sur le plan de la concurrence/informations sur le choix des sources). Cela inclut tout échange avec des personnes ayant travaillé ou travaillant au gouvernement, au sujet d'un emploi potentiel chez Northrop Grumman.

CE QUE CELA IMPLIQUE DE VOTRE CÔTÉ...

S'entretenir avec des personnes ayant travaillé ou travaillant au gouvernement au sujet d'un emploi potentiel chez Northrop Grumman :

Certaines lois régissent les types d'échanges préalables à l'embauche et les contacts professionnels que nous pouvons avoir avec d'autres personnes, ainsi que les activités auxquelles le personnel ayant travaillé au gouvernement peut participer. C'est pourquoi nous devons être particulièrement prudents lorsque nous discutons de l'embauche de candidats ayant travaillé ou travaillant au gouvernement. Ceci prévaut aussi bien pour un échange direct avec le candidat du gouvernement ou avec d'autres personnes en son nom.

Si vous êtes impliqué dans l'embauche ou la rémunération éventuelle d'une personne ayant travaillé ou travaillant au gouvernement, ou si une personne avec le même profil vous approche pour un emploi, suivez les politiques et les procédures en place pour garantir la conformité aux lois applicables et à nos valeurs, et demandez conseil au service juridique.

Disposer d'informations exclusives d'une autre entreprise, d'informations sensibles sur le plan de la concurrence ou de données sur le choix de sources de clients :

- Si vous avez connaissance et que vous disposez, sans y être autorisé, d'informations confidentielles au sujet d'une autre entreprise (par le biais de clauses de non-divulgaration ou de clauses d'échange d'informations confidentielles), ou d'informations susceptibles d'être sensibles du point de vue de la concurrence, vous ne pouvez pas utiliser, diffuser, distribuer, copier, divulguer ou discuter de ces informations sans avoir obtenu au préalable l'autorisation d'un responsable et du service juridique. Il peut s'agir d'informations concernant nos concurrents, nos clients actuels ou potentiels (y compris les gouvernements américains et non américains) et nos anciens employeurs.
- Si vous recevez accidentellement des informations confidentielles appartenant à une autre entité (autre que Northrop Grumman) et que vous ne pensez pas avoir l'autorisation de disposer de ces informations, ne consultez pas ces informations, ne les communiquez pas, ne les partagez pas, ne les divulguiez pas et ne les transférez pas. Protégez plutôt les informations et informez immédiatement le service juridique ou le bureau de l'éthique.
- Si vous avez connaissance d'informations non publiques sur le choix des sources, d'informations confidentielles sur les clients ou d'informations relatives à un appel d'offres ou à un projet d'un concurrent, le tout relevant d'une acquisition ou de la concurrence, et que vous ne pensez pas avoir l'autorisation de disposer de ces informations, ne consultez pas ces informations, ne les partagez pas et ne les transférez pas. Protégez plutôt les informations et informez immédiatement le service juridique ou le bureau de l'éthique.

EN SAVOIR PLUS : Choix de la source et informations sur les offres

Les informations relatives au choix des sources peuvent comprendre des informations qui n'ont pas été rendues publiques auparavant et qui sont préparées en vue d'être utilisées par une agence dans le cadre de l'évaluation d'un appel d'offres ou d'un projet. Elles comprennent généralement les éléments suivants :

- Prix demandé pour les offres, listes ou prix scellés
- Plans de choix des sources
- Plans d'évaluation de projet
- Évaluations des projets concurrents
- Déterminations de la gamme concurrentielle
- Classements des offres, projets ou concurrents
- Évaluations de coûts ou de prix
- Rapports et évaluations du comité des choix des sources

- Recommandation du comité consultatif des choix des sources
- Coûts proposés ou prix soumis
- Toute autre information marquée comme « Informations relatives au choix des sources »

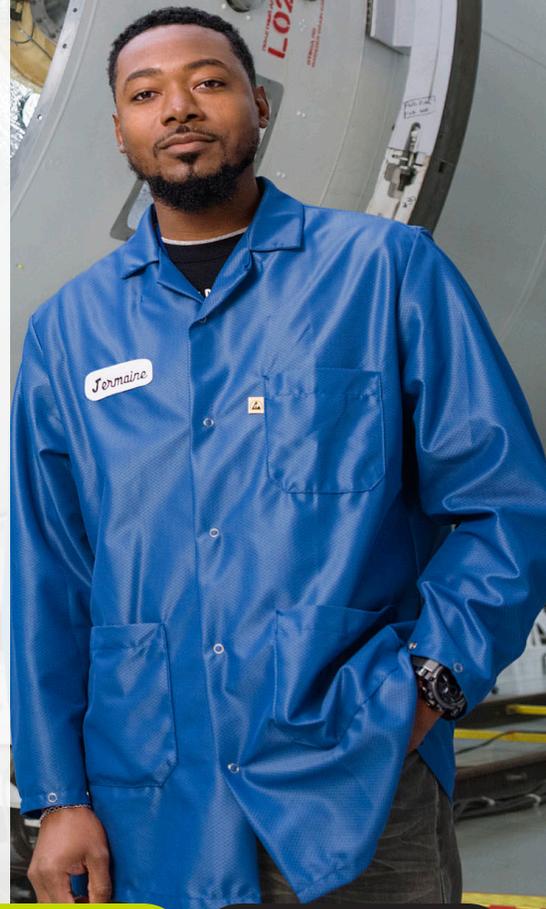
Les informations relatives à un appel d'offres ou à un projet sont généralement des informations confidentielles qui doivent également être protégées contre toute divulgation abusive. Il s'agit généralement de catégories d'informations non publiques soumises à une agence gouvernementale dans le cadre d'un appel d'offres ou d'un projet. Parmi ces catégories figurent par exemple :

- Données sur les coûts ou les prix pour inclure les coûts indirects et les taux de main-d'œuvre directs
- Informations sur les processus, opérations et techniques de fabrication lorsqu'elles sont marquées comme « confidentielles » ou comme « informations relatives au choix des sources » conformément à la loi ou à la réglementation

- Informations marquées comme « informations relatives à l'appel d'offres ou au projet »
- Autres documents ou informations liés à un marché spécifique qu'une société pollicitante juge exclusifs

GUIDÉ PAR L'ÉTHIQUE :

Northrop Grumman s'appuie sur des pratiques honnêtes et éthiques dans ses processus de passation de marché et d'acquisition, ainsi que dans les processus utilisés par ses clients. Pour garantir la confiance dans ces processus, chacun au sein de Northrop Grumman doit agir avec éthique, intégrité et transparence, et traiter nos clients, nos concurrents, nos pairs et nos collaborateurs avec respect. L'intégrité de notre processus de passation de marché et d'acquisition est d'une importance capitale pour Northrop Grumman.



Nous respectons les règles du commerce comme il se doit

Nous nous plaçons comme une entreprise mondiale, et comptons des activités, des fournisseurs et des clients dans le monde entier. Notre rayonnement international implique la compréhension et le respect de l'ensemble des lois et des réglementations applicables en matière de commerce international, ainsi que les sanctions ou embargos commerciaux. Il est particulièrement important que nous comprenions que les exportations et les importations peuvent avoir lieu à l'échelle nationale ou internationale, qu'elles peuvent être soumises à plusieurs séries de lois et de sanctions commerciales internationales (à la fois du pays d'origine et du pays destinataire) et qu'elles peuvent nécessiter une autorisation. De même, nous devons connaître et respecter les diverses sanctions et embargos commerciaux imposés dans les pays où nous exerçons nos activités.

CE QUE CELA IMPLIQUE DE VOTRE CÔTÉ...

Examiner si les activités professionnelles, y compris les communications, impliquent l'exportation de données ou de services, ou l'importation de matériel à destination ou en provenance d'un pays. Dans l'affirmative, une autorisation peut être requise pour cette activité.

Il est également important d'identifier correctement toutes les parties à une transaction d'exportation ou d'importation.

Évaluer si des sanctions commerciales et/ou des embargos limitent ou interdisent nos relations commerciales avec des pays ou des parties identifiés.

Être à l'affût des demandes de boycott potentiellement illégales qui peuvent être incluses dans des demandes orales ou écrites et qui peuvent être reçues sous quelque forme que ce soit. Si vous en constatez, signalez-les immédiatement au programme de conformité à l'international du département juridique. Abstenez-vous de prendre des mesures tant que le service juridique n'a pas donné son approbation ou des conseils par écrit.

EN SAVOIR PLUS : Conformité commerciale à l'international

Que sont les exportations et importations tangibles ?

Les exportations et importations tangibles comprennent la livraison physique de matériel, de logiciels ou de données, souvent par la poste, par des transporteurs de fret, par des transporteurs express ou par des coursiers. Une exportation tangibles se traduit également par une importation dans le pays destinataire, et il convient de se conformer aux lois et règlements du pays destinataire, y compris la déclaration des marchandises aux autorités douanières respectives.

Que sont les exportations et importations intangibles ?

En outre, la plupart des juridictions contrôlent les exportations intangibles de données contrôlées, y compris par le biais de communications, comme dans les cas suivants :

- E-mail ou messagerie instantanée/chat
- Discussions orales (quel que soit le lieu ou le mode)
- Transferts de fichiers
- Présentations et briefings
- Accès ou publication sur des lecteurs et dossiers partagés

Si une autorisation d'exportation ou d'importation est requise, elle sera généralement liée à une transaction et aura un champ d'application et une durée limités. En outre, seuls les parties et pays spécifiés dans l'autorisation peuvent recevoir les biens ou services exportés. Enfin, le fait de ne pas obtenir, utiliser correctement ou faire une déclaration exacte aux autorités douanières compétentes peut entraîner des sanctions pécuniaires, une atteinte à la réputation de notre entreprise et une perte des privilèges d'exportation ou d'importation.

EN SAVOIR PLUS : Boycotts

Certains pays limitent, interdisent ou boycottent les relations commerciales avec d'autres pays dans le cadre de leur politique étrangère, y compris en imposant des pratiques commerciales restrictives ou des boycotts qui ne sont pas sanctionnés par les États-Unis. En vertu des lois anti-boycott des États-Unis, les activités suivantes peuvent être interdites et/ou pénalisées :

- Refuser ou accepter de refuser de faire des affaires avec un pays boycotté ou ses ressortissants
- Refuser ou accepter de refuser de faire des affaires avec une entreprise inscrite sur la liste noire ou boycottée
- Certifier qu'une entité n'est pas inscrite sur la liste noire
- Accepter de participer ou de coopérer d'une autre manière à un boycott international non sanctionné
- Fournir ou accepter de fournir certaines informations sur les activités d'une entreprise avec un pays boycotté ou avec une entreprise figurant sur la liste noire, ou concernant la race, la religion, le sexe ou l'origine nationale du personnel
- Mettre en œuvre des lettres de crédit contenant les conditions de boycott
- Agir dans le but d'échapper aux lois américaines anti-boycott

Les lois américaines anti-boycott peuvent également exiger que Northrop Grumman signale rapidement les demandes que nous avons reçues, même si la demande de boycott est refusée.



GUIDÉ PAR L'ÉTHIQUE

Nous sommes tous responsables de la conformité de notre entreprise avec les législations et réglementations en matière de contrôle du commerce international. Les collaborateurs sont encouragés à demander conseil à leurs supérieurs, aux bureaux sectoriels de conformité du commerce à l'international, à la direction du commerce à l'international, à la direction des importations mondiales ou à un membre du service juridique en cas de doute sur leurs responsabilités en vertu d'une loi, d'une réglementation ou d'une sanction ou d'un embargo sur le commerce international.

S'approprier, Le vivre, Le diriger

Nous agissons comme il se doit

Nous honorons nos promesses

Nous nous engageons envers
une réussite commune

Nous innovons

Ressources en matière
de signalement

Nous nous engageons envers une réussite commune

Nous ne proposons pas, ne faisons pas et n'acceptons pas de pot-de-vin

Chez Northrop Grumman, nous collaborons quotidiennement avec des partenaires gouvernementaux et commerciaux du monde entier dans le cadre de nos activités. Nous devons toujours mener nos activités en respectant des normes éthiques élevées et en conformité totale avec les lois anti-corruption applicables. Nous pensons qu'une position ferme contre les pots-de-vin et la corruption soutient les valeurs et la culture de notre entreprise et constitue un moyen essentiel pour nous d'atteindre nos objectifs commerciaux. Nous appliquons une politique de tolérance zéro à l'égard des pots-de-vin et des avantages commerciaux induits qui font appel à des pratiques commerciales déloyales, contraires à l'éthique ou illégales.

CE QUE CELA IMPLIQUE DE VOTRE CÔTÉ...

- Ne jamais offrir, accepter, promettre, donner ou autoriser une quelconque forme de pot-de-vin, ni fournir d'autres faveurs inappropriées ou objets de valeur, directement ou indirectement, en rapport avec nos activités gouvernementales ou commerciales.
- Ne jamais offrir de paiements de facilitation.
- Garder à l'esprit que les collaborateurs impliqués dans des relations avec des agents, des représentants commerciaux, des consultants, des revendeurs, des partenaires d'entreprise ou d'équipe, des fournisseurs et d'autres partenaires commerciaux externes peuvent, dans certaines circonstances, être tenus pour responsables de leurs actions et doivent faire preuve de prudence lors de la sélection, de l'examen et de la supervision de ces relations avec des tiers.
- Ne jamais demander, ordonner ou accepter sciemment qu'un partenaire commercial entreprenne pour l'entreprise une tâche que l'on ne peut pas faire soi-même de manière éthique ou légale.
- Comprendre et respecter la politique de conformité internationale de l'entreprise en matière de lutte contre la corruption et les procédures connexes.
- Suivre une formation anti-corruption tous les 24 mois, si vous êtes impliqué dans le commerce international au nom de l'entreprise.
- Être conscient des facteurs de risque potentiel de corruption qui peuvent survenir dans vos transactions et relations d'affaires au nom de l'entreprise (tels que la perception de la corruption dans un pays particulier ou une organisation cliente, des informations négatives concernant la réputation éthique des partenaires commerciaux, et d'autres signes d'alerte qui pourraient survenir dans la conduite des affaires de l'entreprise).
- Prendre les mesures appropriées pour confirmer que les contrats, les dossiers et les notes de frais impliquant notre entreprise reflètent fidèlement la nature et la valeur réelles de la transaction et la relation des parties concernées, et que des livres et des registres exacts soient tenus.
- Signaler rapidement les violations potentielles ou suspectées de la politique ou des procédures, ainsi que les activités contraires à l'éthique ou illégales, à votre supérieur hiérarchique, au bureau d'éthique ou au service juridique.





EN SAVOIR PLUS : Pots-de-vin et paiements de facilitation

Qu'est-ce qu'un pot-de-vin ?

Un pot-de-vin peut être considéré comme une tentative d'obtenir un avantage inapproprié pour notre entreprise et se matérialise par un élément de valeur, comparable à de l'argent, des repas somptueux, des cadeaux, une prise en charge des frais de déplacement, des divertissements, des offres d'emploi (y compris des stages rémunérés ou non), des dons politiques ou des contributions caritatives.

Qu'est-ce qu'un paiement de facilitation ?

Les paiements de facilitation sont généralement des paiements de faible montant, généralement effectués en espèces, qui sont versés à un membre de la fonction publique pour accélérer l'exécution d'une action de routine que ce dernier est déjà tenu de réaliser, comme le traitement des visas ou des permis. Ce n'est qu'en cas de menace pour la vie, la santé ou la sécurité d'un collaborateur qu'un « paiement de sécurité personnelle » peut être versé à un membre de la fonction publique et, dans ce cas,

les faits et les circonstances entourant ce paiement doivent être signalés au service juridique dès que possible et doivent être consignés avec précision dans les livres et registres de l'entreprise.

GUIDÉ PAR L'ÉTHIQUE :

Le respect de la législation anticorruption relève de la responsabilité de tous les collaborateurs de l'entreprise. Les conséquences d'une violation des lois anticorruption pour l'entreprise et les collaborateurs concernés peuvent être graves. Par exemple, les actions d'application des lois anti-corruption peuvent conduire à des actions civiles et pénales, à des amendes et pénalités importantes, à la restitution des bénéfices, à une atteinte à la réputation et à la valeur de l'entreprise (cours de l'action), à la suspension ou à l'exclusion des contrats gouvernementaux, à la perte des privilèges d'exportation, à des enquêtes et à des contrôles de conformité externes qui se veulent coûteux, ainsi qu'à la perte d'emploi et/ou à l'emprisonnement des personnes concernées. En résumé, nous devons faire ce qu'il faut, et aucun contrat ou activité commerciale ne vaut le risque et les conséquences d'une violation de la législation anti-corruption.

Nous évitons les conflits d'intérêts

Faire des affaires avec intégrité signifie prendre des décisions conformes aux intérêts majeurs de notre entreprise, sans donner la priorité aux avantages personnels que vous pourriez en tirer. Un conflit d'intérêts se produit généralement lorsque les intérêts privés d'un individu interfèrent avec ceux de notre entreprise. Nous évitons les conflits d'intérêts et l'apparence de conflits d'intérêts.

CE QUE CELA IMPLIQUE DE VOTRE CÔTÉ...

- Surveiller et éviter toute situation, au travail ou en dehors, qui pourrait compromettre la confiance ou amener les autres à douter de notre intégrité.
- Rester prudent et s'adresser immédiatement à un supérieur hiérarchique, au bureau d'éthique ou au service juridique si vous avez des doutes sur le fait qu'une situation constitue un conflit pour vous. (Les membres de notre conseil d'administration doivent s'adresser au directeur juridique.)
- Déclarer immédiatement les conflits d'intérêts réels ou potentiels sur le formulaire C-196 relatif aux conflits d'intérêts.

EN SAVOIR PLUS :

Bien qu'il existe de nombreux types de conflits possibles, les suivants comptent parmi les plus courants.

Investissements personnels

Si notre loyauté est partagée entre ce qui est le mieux pour notre entreprise et celui d'une autre entreprise, cela pourrait nous amener à prendre des décisions qui ne seraient pas dans le meilleur intérêt de Northrop Grumman.

Le fait de réaliser des investissements personnels importants, d'avoir des intérêts financiers significatifs dans des entreprises ou de siéger au conseil d'administration externe d'une entreprise qui est en concurrence avec Northrop Grumman ou qui entretient un lien professionnel avec l'entité peut créer un conflit d'intérêts.

Relations personnelles

Lorsqu'une relation familiale ou personnelle étroite existe entre collègues, en particulier si elle implique un rapport hiérarchique, cela peut créer un conflit. D'autres peuvent également avoir l'impression qu'un traitement préférentiel ou du favoritisme est accordé en raison de la relation.

Les responsables ne peuvent pas avoir de membres de leur famille, de parents ou de relations personnelles étroites dans leur chaîne de commandement directe. En outre, il peut être nécessaire de prendre des mesures pour résoudre des situations dans lesquelles un membre de la famille ou un parent soient impliqués, ou dans lesquelles il existe une relation personnelle étroite entre les collaborateurs dans une structure hiérarchique ou une sphère d'influence.

Double emploi

Certains emplois externes ou d'autres opportunités peuvent nous permettre de gagner un revenu supplémentaire ou d'utiliser notre talent et notre expérience sans nuire à Northrop Grumman ou à notre travail de quelque manière que ce soit. Toute autre opportunité compromettant clairement les objectifs commerciaux de notre entreprise ou notre capacité à accomplir notre travail chez Northrop Grumman sont à proscrire.

Pour nous aider à éviter tout conflit dans ce domaine, nous ne devons pas entrer en concurrence avec l'entreprise, y compris en effectuant un travail extérieur pour des associés, à moins d'en avoir reçu l'autorisation écrite au préalable. Cela inclut la création d'une entreprise ou le travail pour un employeur secondaire impliqué dans un domaine d'activité similaire à celui de Northrop Grumman ou occupant un poste similaire à celui que vous occupez chez Northrop Grumman.

En outre, évitez de passer du temps dédié à l'entreprise et d'utiliser les installations, les ressources, les fournitures ou les informations de Northrop Grumman pour un emploi extérieur ou pour tout autre gain personnel. Vous devez toujours consulter votre supérieur (ou le directeur juridique si vous êtes membre du conseil d'administration) avant d'accepter un poste extérieur. Cela permettra de s'assurer qu'un travail extérieur n'affecte pas Northrop Grumman ou vos performances au sein de l'entreprise.

GUIDÉ PAR L'ÉTHIQUE :

Gardez à l'esprit que nous occupons tous une position de confiance. N'oubliez pas que l'action d'éviter ne serait-ce qu'un semblant de conflit peut avoir des conséquences tout aussi importantes qu'éviter un conflit réel. En évitant un conflit réel ou un semblant de conflit d'intérêts potentiel, nous maintenons notre engagement envers notre entreprise et notre succès continu.

Nous faisons preuve de discernement lorsque nous offrons ou acceptons des gestes commerciaux

Les faveurs, telles que des repas d'affaires, la prise en charge des frais de déplacement et des cadeaux portant le logo de l'entreprise, sont souvent offerts dans le monde professionnel pour faciliter les réunions d'affaires et témoigner du respect et de l'appréciation. Toutefois, des règles et des exigences d'approbation différentes s'appliquent à l'offre ou à l'acceptation de faveurs envers des membres de la fonction publique américains, des membres de la fonction publique non américains et des associés professionnels du secteur.

Lorsque nous sommes en concurrence sur le marché, nous le faisons sur la base de la qualité du produit, du service, du prix et d'autres facteurs similaires. Nous ne cherchons jamais à bénéficier d'un avantage ou d'une influence inappropriés par le biais de gestes commerciaux tels que des cadeaux, des repas, des offres ou des divertissements. En fait, nous devons éviter ne serait-ce qu'un semblant d'avantage ou d'influence inappropriés, car cela pourrait avoir un impact négatif sur la confiance dans notre entreprise et notre processus de passation de marchés.

CE QUE CELA IMPLIQUE DE VOTRE CÔTÉ...

- Faire preuve de modération en termes de fréquence et de coûts lorsque vous offrez et acceptez des faveurs dans le cadre de votre travail.
- Tenir des registres précis pour s'assurer que les limites ne soient pas franchies, ce qui pourrait donner l'impression d'une irrégularité ou d'une activité d'ordre illégale.
- Offrir ou accepter des faveurs uniquement si ces dernières n'entravent pas notre objectivité, si elles facilitent une activité commerciale légitime et nécessaire et si elles répondent en toute conformité aux politiques et aux législations.
- Comprendre et respecter la procédure de faveur de l'entreprise.

EN SAVOIR PLUS :

Une faveur est un élément de valeur offert à, ou par, un membre de la fonction publique ou un associé commercial du secteur pour lequel le donateur n'est pas remboursé à la juste valeur marchande par le destinataire ou son employeur. Une faveur professionnelle peut être un avantage matériel ou immatériel comme, sans toutefois s'y limiter, les éléments suivants :

- Repas
- Frais de déplacement (billet d'avion, hébergement, transport terrestre)
- Cadeaux
- Loisirs

- Prix
- Honoraires
- Remises
- Prêts
- Frais d'accueil
- Prorogation
- Abonnements
- Billets pour des événements
- Frais de participation à la conférence
- Articles promotionnels
- Utilisation du temps, du matériel, des installations ou de l'équipement d'un donateur.

Toutes les faveurs professionnelles offertes ou acceptées doivent répondre aux exigences suivantes :

- Être ordinaires et coutumières
- Être peu fréquentes et non luxueuses
- Ne pas être en espèces ou équivalents d'espèces (comme les cartes-cadeaux)
- Être offertes ou reçues sans aucune obligation ou réciprocité, faveur ou action attendue ou implicite
- Être conformes aux lois locales applicables et aux politiques de cadeaux du donateur et du destinataire
- Survenir dans le cours normal des affaires
- Se dérouler dans un cadre approprié compte tenu des objectifs commerciaux

Si vous souhaitez offrir ou accepter une faveur commerciale qui ne répond pas à ces exigences générales, vous

devez demander une autorisation écrite préalable. En outre, vous devez suivre toutes les exigences en matière d'archivage des faveurs professionnelles énoncées dans notre politique.

GUIDÉ PAR L'ÉTHIQUE :

N'oubliez pas que les faveurs professionnelles que nous offrons et acceptons sont le reflet de notre image en tant qu'entreprise. Parfois, il n'est pas facile de décider d'accepter ou d'offrir une faveur. Si vous n'êtes pas sûr de vous, demandez conseil à votre supérieur, au bureau d'éthique ou au service juridique.

Nous ne négocions jamais sur la base d'informations confidentielles

Typiquement, il y a délit d'initié lorsqu'une personne détenant des informations non publiques d'importance sur une société achète ou vend des titres de cette société et a la possibilité de bénéficier d'informations qu'elle détient et que le marché n'a pas. Le délit d'initié est déloyal et illégal.

Nous devons respecter les lois interdisant les délits d'initiés et comprendre qu'il est illégal d'acheter ou de vendre des titres sur la base d'informations matérielles non publiques. Il est également contraire à la loi et à la politique de l'entreprise de partager des informations ou de fournir un « renseignement » à une autre personne susceptible de faire des transactions sur la base de ces informations.

CE QUE CELA IMPLIQUE DE VOTRE CÔTÉ...

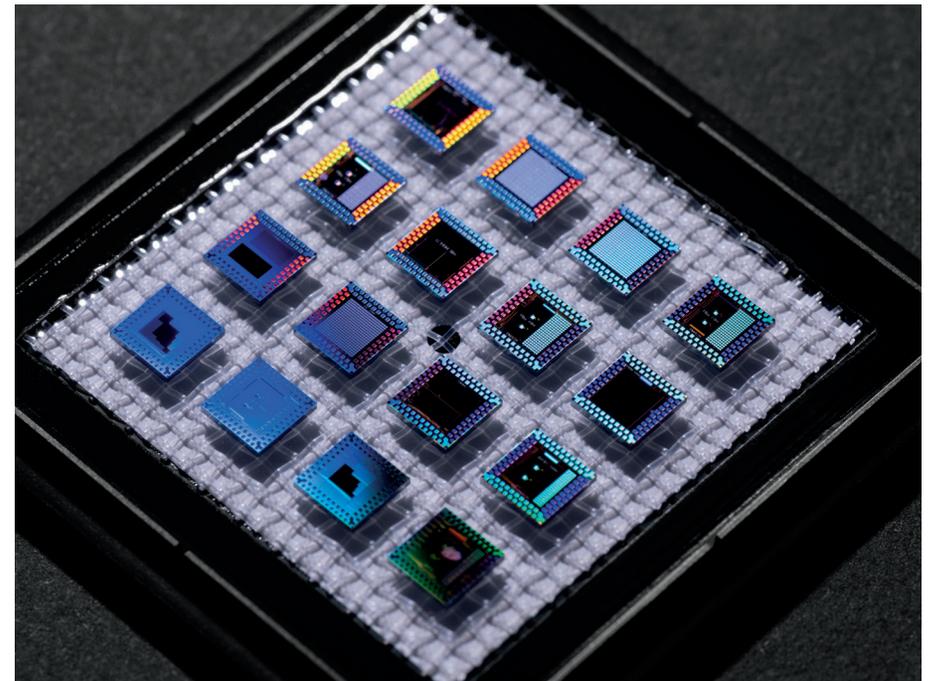
- Ne pas effectuer d'opérations sur les actions de Northrop Grumman ou de toute autre entreprise cotée en bourse si vous disposez d'informations matérielles non publiques sur Northrop Grumman ou une autre entreprise.
- Ne pas partager d'informations non publiques avec votre famille ou vos amis, ni même avec des collègues qui n'ont pas besoin de connaître ces informations pour exercer leurs fonctions.

EN SAVOIR PLUS : Qu'est-ce qu'une information non publique importante ?

Les informations non publiques importantes comprennent généralement les informations non publiques pour lesquelles il existe une forte probabilité qu'un investisseur averti les considère comme importantes lorsqu'il décide d'acheter, de vendre ou de conserver les actions d'une société.

GUIDÉ PAR L'ÉTHIQUE :

Dans le cadre de notre travail chez Northrop Grumman, nous pouvons être en contact avec des informations tangibles non publiques concernant notre entreprise ou nos clients, nos collègues, nos fournisseurs et d'autres acteurs. Il est essentiel que nous ne divulguions pas ces informations et que nous n'effectuions pas d'opérations lorsque nous sommes en possession d'informations tangibles non publiques. En cas de doute sur la nature tangible et non publique d'une information, demandez conseil au service juridique.



Nous nous définissons comme une entreprise citoyenne

Chez Northrop Grumman, la citoyenneté d'entreprise commence par les personnes, à savoir les personnes que nous employons et que nous emploierons, les membres de la collectivité, les clients et les parties prenantes. Avec nos collaborateurs, nous nous efforçons d'améliorer la vie des gens et de rendre possibles des collectivités plus fortes. Nous travaillons avec des partenaires dynamiques pour répondre aux divers besoins des collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons grâce aux contributions de l'entreprise, de Northrop Grumman Fondation et de nos collaborateurs.

CE QUE CELA IMPLIQUE DE VOTRE CÔTÉ...

- Être attentif à la manière dont nos activités affectent l'environnement et la santé de notre collectivité mondiale.
- Faire du bénévolat au sein de la collectivité et participer à des activités caritatives conformes à notre stratégie philanthropique. (N'oubliez pas que ces activités relèvent de l'ordre du volontariat et qu'elles doivent être réalisées sur votre temps libre.)
- Éviter de donner l'impression de participer au nom de l'entreprise ou de verser des fonds de l'entreprise lorsque vous vous engagez personnellement dans des activités politiques.

EN SAVOIR PLUS : Développement Durable

Nous nous engageons à réduire notre impact sur l'environnement, à préserver les ressources naturelles et énergétiques, ainsi qu'à innover dans les pratiques qui préservent la qualité de l'environnement.

Nous utilisons et développons notre connaissance des programmes, des produits et des opérations de soutien afin d'identifier les possibilités d'utiliser plus efficacement l'énergie, l'eau et toutes autres ressources. Nous nous engageons à collaborer avec nos principaux clients et fournisseurs pour renforcer la durabilité au sein de notre secteur et améliorer l'efficacité des matériaux et la conception des produits. Nous nous engageons à protéger la biodiversité et les écosystèmes au sein de nos communautés en utilisant l'innovation pour développer des solutions aux problèmes environnementaux.

Droits Humains

Nos politiques, pratiques et procédures reflètent un engagement fort envers les droits humains. Cet engagement fait partie intégrante de nos valeurs. Nous ne recourons pas, par exemple, au travail des enfants ou au travail forcé, à la servitude contractuelle, à la traite de personnes ou à d'autres violations des droits de l'homme, et nous ne tolérons aucune de ces pratiques.

Contributions aux dons responsables

Chez Northrop Grumman, nous sommes convaincus de la nécessité d'être une entreprise citoyenne et de rendre possibles des communautés plus fortes. Notre stratégie philanthropique se concentre sur les dons à des organisations à but non lucratif basées aux États-Unis, à des organisations caritatives internationales et à des établissements

scolaires publics agréés. Les contributions sont allouées à des programmes et des partenariats axés sur l'enseignement STIM (science, technologie, ingénierie et mathématiques), l'armée et les anciens combattants, la santé et les services sociaux, et l'environnement. Nous ne cherchons pas à financer ou à soutenir des organisations qui pratiquent la discrimination ou qui adoptent des positions ou des actions contraires à nos valeurs.

Participation politique

Northrop Grumman assume ses responsabilités civiques en prenant une part active dans les affaires politiques lorsque cette participation est en totale conformité avec toutes les législations applicables et sert au mieux les intérêts de l'entreprise, des actionnaires et des collaborateurs.

Bien que Northrop Grumman ne participe généralement pas à des activités politiques en dehors des États-Unis, notre entreprise peut choisir de s'engager lorsqu'il est jugé traditionnel, courant et légal de le faire.

Guidé par l'éthique :

La responsabilité d'entreprise est au cœur de la culture de notre société et sous-tend nos stratégies commerciales et opérationnelles.

Nous accordons de l'importance à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail

Nous nous engageons à maintenir un lieu de travail sûr. Cela signifie que nous devons nous engager personnellement à effectuer notre travail en toute sécurité et de manière à protéger la santé et la sécurité de nos collègues, des visiteurs et des collectivités environnantes. Cela signifie que nous maintenons un lieu de travail exempt de tout trouble dû à la drogue ou à l'alcool. Cela signifie également que la violence et tout autre comportement dangereux, intimidant ou agressif sur le lieu de travail restent interdits.

CE QUE CELA IMPLIQUE DE VOTRE CÔTÉ...

- Comprendre et respecter les exigences légales ainsi que les politiques et procédures de l'entreprise en matière de santé et de sécurité.
- Arrêter immédiatement tout travail en cas de blessures, de maladies ou de conditions dangereuses liées au travail (par exemple des déversements de produits chimiques ou des pratiques dangereuses) et signaler la situation à un supérieur et/ou à des professionnels locaux de l'environnement, de la santé et de la sécurité.
- Ne jamais tenter de résoudre des conflits ou des problèmes sur le lieu de travail par la violence, les menaces ou d'autres actions ou comportements agressifs ou combatifs, y compris pousser, bousculer, acculer, frapper et tout autre acte physique ou verbal hostile ou potentiellement dangereux.
- Ne jamais apporter d'armes sur le lieu de travail.

EN SAVOIR PLUS : Drogues et substances réglementées

Un élément essentiel du maintien de la sécurité chez Northrop Grumman est notre capacité à prendre des décisions judicieuses. Nous ne pouvons pas permettre que nos décisions soient altérées par la consommation d'alcool, de substances interdites ou de drogues illégales, qui non seulement posent des problèmes de santé et de sécurité, mais peuvent également entraîner des problèmes de performance et de comportement. C'est pourquoi Northrop Grumman interdit l'utilisation de ces substances ou l'affaiblissement des facultés par la prise de ces substances ainsi que la fabrication, la distribution ou la possession illégale de ces substances sur les sites ou les lieux de travail de l'entreprise.

En tant qu'entrepreneur fédéral américain, Northrop Grumman se conforme à la loi Drug Free Workplace Act et aux lois locales applicables. Même si la marijuana a été légalisée dans certains États américains, elle reste illégale en vertu de la loi fédérale. Notre entreprise interdit la consommation générale de marijuana, même dans les lieux où elle n'est pas contraire à la loi de l'État ou d'un autre pays, et les collaborateurs ne doivent pas présumer que les lois de l'État ou d'un autre pays protègent leur consommation de marijuana ou de produits dérivés du cannabis ou l'emportent sur les obligations de Northrop Grumman en tant qu'entrepreneur fédéral américain et employeur irréprochable.

GUIDÉ PAR L'ÉTHIQUE : Ressources et assistance pour les collaborateurs

Northrop Grumman reconnaît l'importance d'accroître le bien-être général des collaborateurs et les performances de l'entreprise grâce à des solutions émotionnelles, psychologiques et de vie holistique. Pour soutenir le bien-être émotionnel des collaborateurs et de leurs proches chez Northrop Grumman, et pour promouvoir les échanges, les communications et l'éducation sur la santé mentale, notre entreprise propose un programme d'aide aux membres (PAM) par l'intermédiaire de NGCare.

LE PAM est au service pour les collaborateurs et les membres de leur famille qui leur permet de profiter de conseils professionnels et de pistes de solutions individuelles pour relever les défis personnels et professionnels, gérer le stress, renforcer la résilience, renforcer les relations et bien plus encore. En outre, le programme Work-Life Solutions offre des conseils pour les soins aux personnes âgées, la garde d'enfants, la garde d'animaux de compagnie, les déménagements, les entrepreneurs et bien d'autres choses encore. Le programme NGCare inclut également des consultations juridiques et financières. Les services sont confidentiels et les collaborateurs sont automatiquement inscrits au programme. Les membres de la famille ou du foyer peuvent également bénéficier d'une assistance.

Nous innovons

Intelligence artificielle responsable

Chez Northrop Grumman, nous utilisons l'intelligence artificielle (IA) pour résoudre plus rapidement des problèmes tout en ayant un impact important et pour prendre des décisions efficaces. L'IA transforme pour tout le monde la façon dont nous travaillons et révolutionne aussi bien nos pratiques commerciales internes que le fonctionnement de nos produits et services pour permettre à nos clients de mener à bien leur mission. Ce changement important s'accompagne de l'obligation de développer et d'exploiter les produits et systèmes d'IA de manière éthique et responsable.

CE QUE CELA IMPLIQUE DE VOTRE CÔTÉ...

Si vous travaillez avec l'IA :

- Assurez-vous de comprendre et de mettre en œuvre les exigences du client pour concevoir et déployer une IA responsable.
- Suivez les bonnes pratiques de développement logiciel en ce qui concerne l'identification et le test des sources d'information et des données afin d'atténuer tout résultat potentiellement injuste ou indûment biaisé susceptible de violer les politiques et procédures de l'entreprise en matière de confidentialité, de discrimination ou d'accessibilité.
- Procédez à des contrôles réguliers de nos systèmes d'IA et de nos mesures afin d'identifier les domaines à améliorer et de confirmer qu'ils fonctionnent comme prévu, conformément aux valeurs de l'entreprise et aux exigences des clients.
- Utiliser des systèmes d'Intelligence Artificielle (« IA ») approuvés. Pour ceux qui acquièrent ou développent des systèmes d'IA : Participer au processus de gouvernance de l'IA en enregistrant les systèmes d'IA, quel que soit leur niveau de risque ou leur portée, dès que possible afin qu'ils soient examinés et approuvés par un organisme de gouvernance de l'IA.
- Respectez les principes d'IA responsable de Northrop Grumman : centrés sur l'humain, sécurisés, responsables, robustes et équitables lors de l'utilisation ou du développement de l'IA, et suivez la formation annuelle sur l'IA et toute formation pertinente sur les systèmes d'IA.

GUIDÉ PAR L'ÉTHIQUE :

De la même manière que Northrop Grumman s'appuie sur sa réputation en matière de normes éthiques élevées, nous devons également adhérer à nos valeurs et fournir une IA responsable. Cela signifie que les collaborateurs qui développent, fournissent et déploient l'IA chez Northrop Grumman doivent être sensibles et conscients que l'IA, comme toute technologie, doit être exploitée de manière éthique et responsable pour gagner la confiance des parties prenantes.



Ressources de signalement

Notre processus OpenLine

L'OpenLine de Northrop Grumman est un moyen de signaler des préoccupations ou une violation présumée des normes de conduite professionnelle, des politiques de l'entreprise ou de la loi. Comme pour les autres canaux de signalement, nous pouvons utiliser l'OpenLine à bon escient sans craindre de représailles.

L'OpenLine, administrée par un fournisseur de confiance, est disponible 24 heures sur 24, sept jours sur sept. Dans la plupart des sites internationaux, un opérateur de l'OpenLine répondra dans la langue locale. Vous pouvez appeler l'OpenLine via un numéro vert ou y accéder via Internet.

Quelle que soit la méthode que vous choisissez, les signalements à l'OpenLine peuvent être effectués de manière anonyme si les lois locales l'autorisent. Gardez à l'esprit qu'il est cependant plus facile pour l'entreprise de mener une enquête approfondie et de prendre des mesures correctives lorsque vous fournissez vos coordonnées pour un suivi.

Vous pouvez utiliser l'OpenLine pour signaler des violations présumées ou des actes répréhensibles potentiels, y compris des problèmes liés aux domaines suivants :

- Questions de comptabilité
- Conflits d'intérêt
- Violation de la politique en matière de discrimination
- Comportement des collaborateurs
- Pratiques d'emploi
- Environnement, santé et sécurité
- Contrôle des exportations/importations
- Contrats gouvernementaux, non-conformité et réglementations
- Violation de la politique relative au harcèlement
- Traite de personnes
- Informations exclusives/propriété intellectuelle
- Pots-de-vin/cadeaux/corruption

- Utilisation abusive des ressources de l'entreprise
- Intégrité et irrégularités des achats
- Problèmes de qualité/fabrication
- Violation de la politique en matière de représailles
- Sécurité
- Imputations/facturations erronées/excédents de paiement

Certaines catégories de problèmes peuvent ne pas être disponibles pour les collaborateurs de certains pays. Si une catégorie d'allégation n'est pas disponible sur l'OpenLine, nous vous encourageons à parler avec votre responsable, votre correspondant de l'éthique (BCA), le bureau de l'éthique ou le service juridique concernant la violation présumée ou l'acte répréhensible potentiel.

Lorsque vous appelez l'OpenLine, vous parlez à un spécialiste qui vous pose une série de questions pour mieux comprendre la nature de votre préoccupation. Le spécialiste préparera ensuite un rapport et le transmettra à l'Équipe d'enquête sur la conformité et l'éthique ou au Centre d'excellence des relations avec les collaborateurs pour examen, attribution et/ou autre intervention.

SIGNALEMENT SUR L'OPENLINE DE NORTHROP GRUMMAN

Pour les communications téléphoniques et sur internet

<https://www.northropgrumman.com/corporate-responsibility/ethics-and-business-conduct/northrop-grumman-openline/>

ACCÈS AU SITE WEB SUR LA CONDUITE DES AFFAIRES ET ÉTHIQUE

Intranet mondial

<https://home.amer.myngc.com/ethics/Pages/home.aspx>

Les représailles sont strictement interdites contre toute personne signalant un problème en toute bonne foi. Si vous pensez avoir été victime de représailles, signalez-le à votre supérieur hiérarchique, aux ressources humaines, à votre correspondant de l'éthique (BCA) ou au service juridique, ou appelez l'Openline.

En liaison avec les contrats du ministère de la Défense (DoD) ou de la National Aeronautics and Space Administration (NASA), 10 U.S.C. 2409 interdit aux contractants de licencier, de rétrograder ou d'exercer toute autre forme de discrimination à l'encontre d'un collaborateur en guise de représailles pour avoir divulgué à l'une des entités suivantes des informations que le collaborateur estime raisonnablement être la preuve d'une mauvaise gestion flagrante d'un contrat du DoD ou de la NASA, d'un gaspillage flagrant des fonds du DoD ou de la NASA, d'un danger substantiel et spécifique pour la santé ou la sécurité publique ou d'une violation de la loi liée à un contrat du DoD ou de la NASA (y compris la mise en concurrence ou la négociation d'un contrat) :

- Un membre du Congrès ou un représentant d'un comité du Congrès
- L'inspecteur général
- Le Government Accountability Office
- Un collaborateur du DoD ou de la NASA responsable de la surveillance ou de la gestion du contrat applicable
- Un membre autorisé du ministère de la Justice ou d'un autre organisme chargé de l'application de la loi
- Un tribunal ou un grand jury
- Un responsable de la gestion ou un autre collaborateur de l'entrepreneur ou du sous-traitant qui a la responsabilité d'enquêter, de déceler ou de traiter les fautes professionnelles. Tout collaborateur qui estime avoir été licencié, rétrogradé ou victime d'une autre forme de discrimination contraire à l'interdiction énoncée ci-dessus peut déposer une plainte auprès de l'inspecteur général du ministère de la Défense.

Notre processus de lettre au comité d'audit

En tant qu'entreprise publique basée aux États-Unis, Northrop Grumman est tenu de respecter certaines normes d'intégrité dans ses informations publiques et ses pratiques comptables, y compris celles définies par la loi Sarbanes-Oxley Act (SOX), ainsi que par les réglementations de la Commission américaine des opérations de bourse (U.S. Securities and Exchange Commission) et de la New York Stock Exchange (NYSE).

Conformément à ces exigences, les collaborateurs sont tenus de signaler toute préoccupation concernant la comptabilité, le contrôle comptable interne ou les questions d'audit au sein de Northrop Grumman.

Outre les ressources disponibles dans le présent code, vous pouvez faire part de vos préoccupations concernant les pratiques comptables, les contrôles financiers, l'information financière ou l'éthique des personnes responsables des contrôles financiers de l'entreprise en écrivant directement à l'adresse suivante :

Chair, Audit and Risk Committee
Northrop Grumman Board of Directors
c/o Office of the Corporate Secretary
2980 Fairview Park Drive
Falls Church, VA 22042
United States of America

Le courrier sera remis au président du comité d'audit. Gardez à l'esprit que toute question portant sur des sujets autres que la finance, la comptabilité ou l'audit peut être renvoyée à l'entreprise pour qu'elle procède à une enquête appropriée.