ArdaghGroup

# Code de **conduite**

Il est toujours temps de faire des affaires de la bonne manière

Date : Décembre 2025

Version : 6.1

# Table des matières

Message du Président et des PDGs ..... 3

Notre objectif et nos valeurs fondamentales ..... 4
- Notre objectif ..... 4
- Nos valeurs fondamentales ..... 5

Faire des affaires de la bonne manière .. 6
- Qu'est-ce que notre Code de conduite ? ..... 6
- À qui notre Code s'applique-t-il ? .... 7
- Nos responsabilités ..... 7
- Responsabilités du manager ..... 8
- Sanctions ..... 9
- Dérogations ..... 9
- Obtenir de l'aide ..... 9
- Prendre la parole ..... 10

Nos collaborateurs et leur sécurité sont pour nous une priorité ..... 11
- Santé et sécurité au travail ..... 11
- Droits fondamentaux au travail ..... 13
- Diversité, équité et inclusion ..... 14
- Lieu de travail respectueux ..... 14

Nous agissons de façon éthique et avec intégrité ..... 16
- Pas de corruption ..... 16
- Cadeaux et invitations ..... 18
- Conflits d'intérêts ..... 20
- Opportunités d'entreprise ..... 21
- États financiers précis ..... 21
- Délit d'initié ..... 23
- Concurrence et respect des lois antitrust ..... 25
- Lois sur les sanctions et le contrôle des exportations ..... 26

Nous protégeons notre entreprise ..... 27
- Prévention de la fraude ..... 27
- Protection de nos actifs physiques ..... 28
- Protection de nos informations confidentielles ..... 29
- Protection de nos systèmes informatiques ..... 30
- Confidentialité des données ..... 31

Nous prenons soin de notre environnement et de nos communautés ..... 32
- Notre environnement est précieux .. 32
- Mettre l'accent sur le développement durable ..... 33
- Soutien à nos communautés ..... 34
- Respecter les droits humains et promouvoir la responsabilité sociale dans notre chaîne de valeur .. 35

Ressources ..... 36

# Message du Président et des PDGs

Chez Ardagh, nous nous engageons à exercer nos activités de manière éthique et honnête et à nous conformer à toutes les lois applicables.

Notre Code de conduite a été préparé pour fournir des lignes directrices à notre entreprise et à tous ceux avec qui nous travaillons. Il définit le cadre de la manière dont nous devons interagir avec les uns et les autres ainsi qu'avec nos clients, nos fournisseurs et nos parties prenantes. Fondamentalement, notre Code de conduite s'articule autour de notre objectif : « We make packaging for good » et nos valeurs fondamentales d'inclusion, de confiance, de travail d'équipe et d'excellence.

Notre Code de conduite s'applique à tous nos collaborateurs. La responsabilité de chaque collaborateur est de le lire et de le respecter. Si vous avez des questions ou des inquiétudes concernant votre propre conduite ou celle de toute autre personne, nous vous encourageons à en parler et à partager vos inquiétudes. Dans un premier temps, vous devez soulever les problèmes auprès de votre supérieur hiérarchique. Vous pouvez également contacter un membre de Group Legal & Compliance (Service Juridique et Conformité du Groupe) ou faire part de vos préoccupations de anonymement via notre Speak-Up Hotline (Ligne d'assistance téléphonique).

Travailler conformément à notre Code de conduite nous permettra de continuer à bâtir une entreprise dont nous pouvons tous être fiers et qui reflète notre engagement continu envers nos clients et notre respect mutuel.

**Mark Porto**
Executive Chairman of Ardagh Holdings S.A.

**Oliver Graham**
Chief Executive Officer Ardagh Metal Packaging

**Mike Dick**
Chief Executive Officer Ardagh Glass Packaging

# Notre objectif et nos valeurs fondamentales

Notre environnement professionnel est en constante évolution. Cependant, notre engagement envers notre objectif et nos valeurs fondamentales ne changera pas. Ceux-ci définissent qui nous sommes en tant qu'entreprise et constituent le fondement de notre activité. Ils démontrent notre engagement envers nos clients, nos fournisseurs et nos parties prenantes, ainsi que notre respect mutuel.

Nos collaborateurs partagent bien plus qu'une marque forte et une excellente réputation. Nous partageons tous un but commun - We make packaging for good Notre objectif nous permet d'offrir des innovations à nos clients, de fournir un environnement inspirant à nos équipes et de stimuler notre entreprise par la croissance et le développement.

Le futur que nous créons se construit autour de nos quatre valeurs fondamentales que sont l'inclusion, la confiance, le travail d'équipe et l'excellence. Nous nous engageons à mener nos activités avec les plus hauts standards d'intégrité.

# Nos valeurs fondamentales

## Inclusion

L'inclusion garantit que nous sommes attentifs aux autres, en invitant chacun à apporter sa contribution et en appréciant notre diversité de pensée. Nous devons tous être à l'aise et confiants d'être nous-mêmes au travail.

## Confiance

La confiance se gagne en affichant des qualités qui démontrent que nous sommes respectueux, fiables, cohérents et honnêtes dans notre approche envers les autres. Elle repose sur le respect mutuel, l'intégrité personnelle et la transparence.

## Travail d'équipe

Le travail d'équipe s'obtient grâce à la collaboration et à la communication. Travailler ensemble en équipe nous permet d'identifier les dangers, de travailler en toute sécurité et de prévenir les incidents. Les équipes doivent être conscientes de l'impact de leurs décisions sur les autres équipes et sur l'entreprise.

## Excellence

L'excellence est notre quête continue de perfectionnement des connaissances personnelles par l'apprentissage et le développement, ainsi que notre engagement à élever l'entreprise vers de plus hauts sommets.

Inclusion | Confiance | Travail d'équipe | Excellence

# Faire des affaires de la bonne manière

## Qu'est-ce que notre Code de conduite ?

Nous nous engageons à exercer nos activités selon les normes d'intégrité et d'honnêteté les plus élevées et à respecter toutes les lois et réglementations applicables dans toutes les transactions au sein de notre entreprise, avec les autres (y compris les clients, les fournisseurs et les autorités) et avec les communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités. Notre Code de conduite (notre « Code ») constitue le cadre permettant de réaliser cet engagement et définit des principes et des attentes claires sur ce que nous considérons comme des comportements acceptables.

Les principes de notre Code ne prétendent pas être exhaustifs, mais ils fournissent les orientations nécessaires sur notre manière établie d'exercer nos activités. Tout au long de notre Code, vous verrez des références à diverses politiques clés connexes. En plus de cela, d'autres politiques et lignes directrices complètent ou mettent en œuvre les principes de notre Code. Toutes ces politiques ou lignes directrices, qu'elles soient émises au niveau du groupe, de l'entreprise ou localement, sont disponibles via notre intranet, myArdagh, et doivent être respectées.

Notre Code doit être utilisé comme guide pour mener nos activités de manière conforme, honnête et professionnelle et doit être pris en compte pour déterminer toutes les décisions et actions commerciales. Ce faisant, nous renforçons notre entreprise, créons et maintenons une culture basée sur nos valeurs fondamentales et prenons soin d'exercer nos activités de la bonne manière.

Nous nous engageons à exercer nos activités selon les normes les plus élevées d'intégrité et d'honnêteté.

# Faire des affaires de la bonne manière

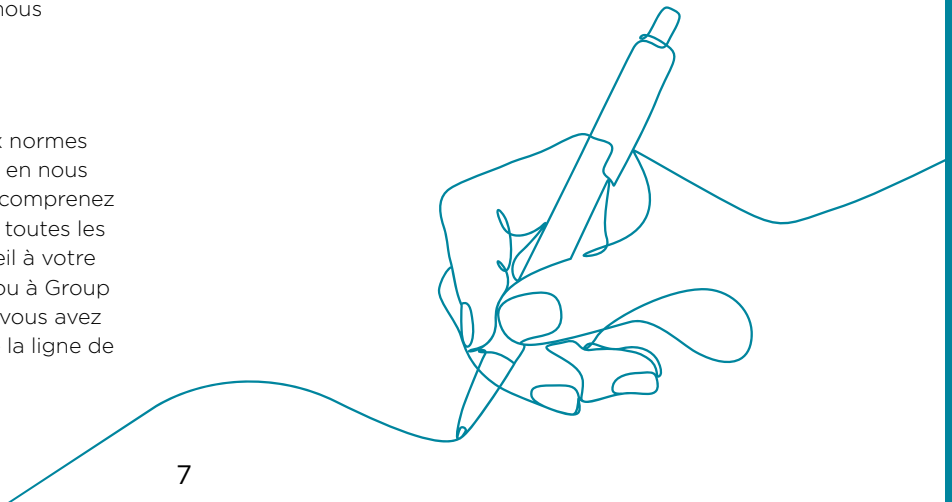
## À qui notre Code s'applique-t-il ?

Notre Code s'applique à tous les acteurs de notre entreprise, y compris à tous les administrateurs, dirigeants et employés d'Ardagh dans le monde (collectivement les « collaborateurs ») dans toutes les sociétés mondiales du groupe Ardagh et dans toutes les coentreprises contrôlées par Ardagh. Nous attendons également de tous nos partenaires commerciaux qu'ils adhèrent aux principes et valeurs énoncés dans notre Code. Notre Code s'applique toujours lorsque nous travaillons dans les locaux d'Ardagh, sur des sites hors de nos locaux dans le cadre de nos activités commerciales ou en tout lieu où nous représentons Ardagh.

## Nos responsabilités

Nous sommes tous responsables de répondre aux normes d'intégrité les plus élevées en lisant notre Code et en nous y conformant. Vous devez vous assurer que vous comprenez à la fois les principes énoncés dans notre Code et toutes les politiques les mettant en œuvre. Demandez conseil à votre supérieur hiérarchique, aux ressources humaines ou à Group Legal & Compliance si vous ne comprenez pas, si vous avez besoin de précisions ou si vous n'êtes pas sûr que la ligne de conduite proposée soit appropriée. Si jamais vous constatez ou soupçonnez une conduite en violation ou incompatible avec notre Code, vous devez immédiatement en parler.

Vous devez également connaître les exigences légales et réglementaires applicables à vos responsabilités professionnelles et remplir vos fonctions conformément à celles-ci. Les questions concernant l'applicabilité de toute loi ou réglementation doivent être adressées à Group Legal & Compliance.



# Faire des affaires de la bonne manière

## Responsabilités du manager

Si vous êtes manager, vous devez agir comme un modèle, en donnant toujours le bon exemple à votre équipe et en démontrant votre engagement envers les principes énoncés dans notre Code tant par vos actions que par vos paroles.

Les managers ont la responsabilité particulière d'agir avec les plus hauts standards d'intégrité.

Vous êtes responsable de la construction d'une culture éthique et de vous assurer que votre équipe comprend comment vivre selon nos principes. Lorsque des collaborateurs vous contactent avec des questions ou des préoccupations, vous devez les aborder et y répondre rapidement et, si nécessaire, faire remonter les problèmes. Vous devez également demander conseil lorsque vous n'êtes pas sûr de la marche à suivre appropriée ou si vous bénéficieriez d'un autre point de vue, et vous devez toujours vous exprimer et signaler les comportements qui sont contraires à l'éthique ou incompatibles avec notre Code.

# Faire des affaires de la bonne manière

## Sanctions

Le non-respect de notre Code, de nos politiques et des lois applicables peut entraîner des mesures disciplinaires. Une telle action sera toujours conforme à la loi en vigueur et pourra inclure une formation, des conseils et même un licenciement En outre, nous pouvons porter les violations des lois pénales à l'attention des autorités compétentes chargées de l'application de la loi.

## Dérogations

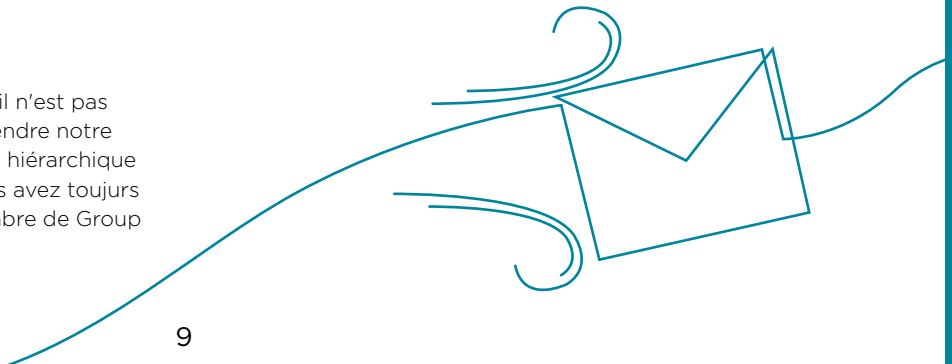
Dans le cas peu probable où une dérogation à notre Code deviendrait nécessaire, vous devez contacter le secrétaire de la société. Toute dérogation d'un administrateur ou d'un dirigeant nécessite l'approbation préalable du conseil d'administration d'Ardagh Holdings S.A.

## Obtenir de l'aide

Notre Code couvre de nombreux scénarios, mais il n'est pas exhaustif. Si vous avez besoin d'aide pour comprendre notre Code, vous devez vous adresser à votre supérieur hiérarchique ou à un membre des ressources humaines. Si vous avez toujurs des doutes, vous pouvez vous adresser à un membre de Group Legal & Compliance.

**Voici quelques questions que vous pouvez vous poser pour voir si les comportements ou pratiques sont conformes :**

- Est-ce légal ?
- Est-ce conforme à notre Code de conduite et à nos politiques ?
- Cela semble-t-il correct ?
- Cela pourrait-il nuire à votre réputation ou à la nôtre ?



# Faire des affaires de la bonne manière

## Prendre la parole

Il est essentiel que vous vous exprimiez si vous constatez ou soupçonnez une violation de notre Code, de nos politiques ou de la loi. Vous devez tout d'abord faire part de vos préoccupations à votre supérieur hiérarchique. Si cela vous met mal à l'aise pour quelque raison que ce soit, vous pouvez contacter un membre des ressources humaines ou de Group Legal & Compliance.

Un autre moyen de signaler vos préoccupations consiste à utiliser notre « Speak-Up Hotline ». Notre Speak-Up Hotline est gérée par un tiers indépendant et permet à tous les collaborateurs de signaler leurs préoccupations de manière confidentielle, sécurisée et efficace. Sous réserve des lois locales, les signalements peuvent être effectués de manière anonyme. Notre Speak-Up Hotline est accessible en ligne via ardaghgroup.ethicspoint.com, et via des numéros gratuits locaux dans tous les pays dans lesquels nous exerçons nos activités. Vous trouverez plus d'informations sur l'accès à notre Speak-Up Hotline dans la section Ressources à la fin du présent Code, ainsi que les coordonnées de Group Legal & Compliance.

Nous prenons au sérieux toutes les préoccupations signalées et les rapports reçus via la Speak-Up Hotline seront traités par des enquêteurs qualifiés.

***Absence de représailles***

Nous n'autoriserons aucune forme de représailles si vous signalez des informations de bonne foi, ce qui signifie que vous dites la vérité telle que vous la croyez. Vous pouvez signaler vos préoccupations concernant des violations de notre Code ou toute autre conduite illégale ou contraire à l'éthique, sans crainte de représailles ou de discrimination, y compris sans craindre que vous puissiez faire l'objet de mesures disciplinaires ou d'un licenciement pour avoir pris la parole.

## Politique connexe :

Politique sur la prise de parole et la dénonciation

**Vous suspectez une violation de notre Code de conduite ? Vous pouvez vous adresser :**

- Votre supérieur hiérarchique
- Ressources humaines
- Group Legal & Compliance
- Notre Speak-Up Hotline

# Nos collaborateurs et leur sécurité sont pour nous une priorité

Nous nous engageons à garantir la sécurité de nos collaborateurs et de tout tiers sur notre lieu de travail. Nos sites de production, nos centres de services et nos bureaux doivent être des lieux où les gens aiment venir travailler et peuvent ensuite rentrer chez eux en toute sécurité, et où chacun est traité avec équité et respect.

## Santé et sécurité au travail

La sécurité fait partie intégrante de notre activité. Nous nous engageons à fournir un lieu de travail sain et sûr à tous les collaborateurs, sous-traitants et visiteurs, et à respecter toutes les lois et réglementations applicables en matière de santé et de sécurité. Nous avons mis en place « BSafe ! », notre cadre de gestion de la sécurité. Ce cadre définit des processus visant à favoriser l'amélioration continue, le transfert des enseignements tirés et le renforcement de la culture de sécurité. En gérant les comportements et les pratiques au travail, nous pouvons réduire les risques de blessures et de maladies professionnelles.

Même si nous disposons de cadres, de systèmes et de contrôles, nous sommes tous collectivement responsables de la création d'un espace de travail sûr, y compris dans nos sites de production, nos centres de services et nos bureaux.

# Nos collaborateurs et leur sécurité sont pour nous une priorité

Vous devez respecter les consignes de santé et de sécurité et suivre nos processus afin de réduire les risques et les comportements dangereux sur le lieu de travail. Vous devez immédiatement signaler tout danger à votre supérieur hiérarchique. Un tel signalement nous permet de réagir et de tirer des leçons de tous les incidents.

**Politique connexe :**

Politique de santé et de sécurité

## Que pouvons-nous faire ?

*Un travail urgent est nécessaire sur site. Un sous-traitant local est disponible rapidement pour vous aider. Pouvons-nous faire appel à ce sous-traitant même si la tâche n'a pas encore fait l'objet d'une évaluation des risques ?*

Non. Nous devons suivre nos processus et procédures internes en matière de santé et de sécurité, qui incluent la réalisation d'évaluations des risques afin de garantir des méthodes de travail sûres. De plus, les sous-traitants doivent être sélectionnés conformément aux politiques d'approvisionnement basées sur une série de facteurs, notamment en s'assurant qu'ils disposent des permis nécessaires pour effectuer les travaux.

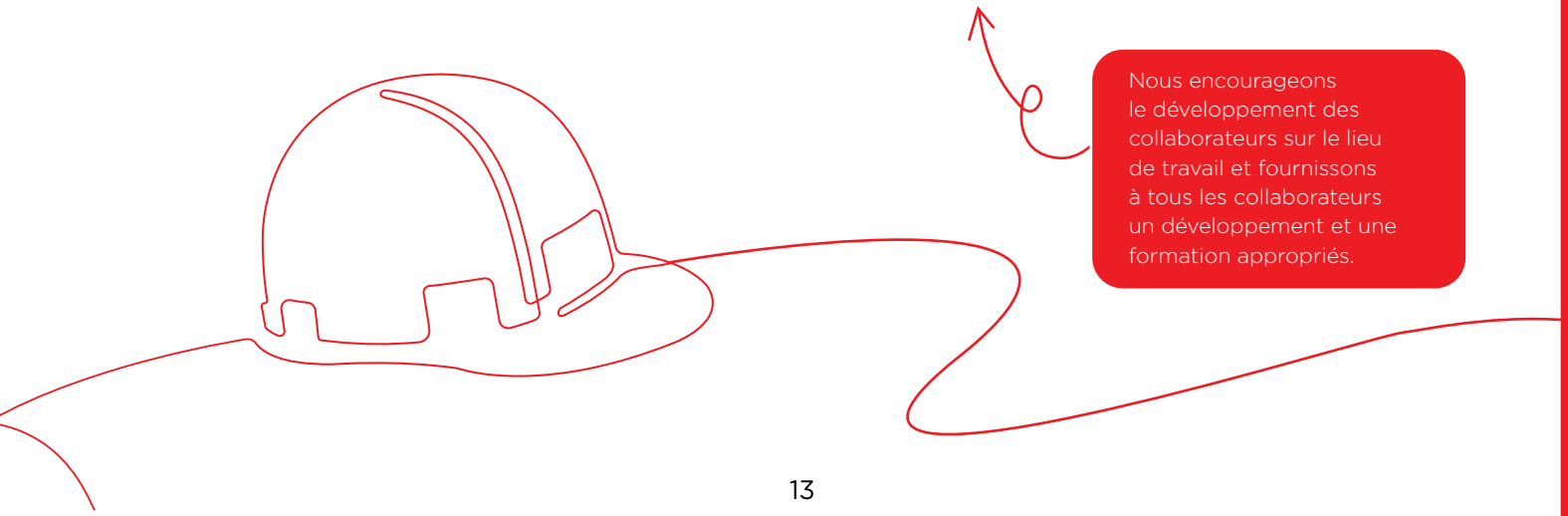
# Nos collaborateurs et leur sécurité sont pour nous une priorité

## Droits fondamentaux au travail

Nous respectons et nous conformons à la Déclaration de l'International Labour Organisation (« ILO ») (l'Organisation Internationale du Travail (« ILO ») relative aux principes et droits fondamentaux au travail, ainsi qu'à la Déclaration de principes tripartite de l'ILO concernant les entreprises multinationales et la politique sociale. Dans le cadre de ces principes, nous soutenons, entre autres, la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Nos conditions de travail, salaires et autres formes de rémunération sont conformes à toutes les lois et réglementations en vigueur et sont conformes aux normes internationales du travail applicables.

**Politique connexe :**

Politique de l'emploi



Nous encourageons le développement des collaborateurs sur le lieu de travail et fournissons à tous les collaborateurs un développement et une formation appropriés.

# Nos collaborateurs et leur sécurité sont pour nous une priorité

## Diversité, équité et inclusion

Nous offrons des opportunités d'emploi égales à tous les candidats et collaborateurs, sans prendre en compte des facteurs tels que l'origine ethnique, la couleur de peau, la religion, le sexe, le pays ou la région d'origine, l'hérédité, l'âge, le handicap, la situation de famille ou l'orientation sexuelle. Toutes nos décisions en matière d'emploi s'appuient sur des considérations légitimes, notamment les compétences, les qualifications, les performances et les besoins de l'entreprise.

**Politique connexe :**

Politique de l'emploi

Nous sommes engagés pour un milieu de travail qui encourage la diversité, l'équité et l'inclusion.

## Lieu de travail respectueux

Notre lieu de travail doit être un lieu où chacun est respecté et valorisé. Nous encourageons la performance, le travail d'équipe et les résultats par le biais d'une communication ouverte. Nous soutenons une politique de gestion « porte ouverte » et nous vous encourageons à faire part de vos préoccupations relatives au travail à votre supérieur hiérarchique.

Nous ne tolérons aucune forme de discrimination conformément à notre engagement de diversité, d'équité et d'inclusion.

Vous ne devez en aucun cas adopter un comportement discriminatoire ou traiter les autres différemment à cause de leurs caractéristiques.

# Nos collaborateurs et leur sécurité sont pour nous une priorité

Notre lieu de travail doit être exempt de tous types de harcèlement : nous ne tolérons aucun harcèlement quel qu'il soit. Le harcèlement peut être une conduite verbale, physique ou visuelle de nature à créer un milieu de travail intimidant, agressif ou hostile, ou qui interfère avec les performances professionnelles et va au-delà d'une conduite normale des affaires. Les commentaires désobligeants, critiques ou péjoratifs basés sur l'apparence physique, les croyances religieuses ou la neuro-diversité sont inacceptables. Le harcèlement peut également inclure les avances sexuelles et les contacts verbaux, non-verbaux ou physiques qui entravent les performances professionnelles ou créent un milieu de travail hostile ou offensant.

Nous avons une politique de zéro-tolérance à l'égard de la violence. La violence comprend blesser physiquement une autre personne, bousculer, pousser, intimider, ou contraindre un autre être humain, ou brandir des armes et menacer ou parler de se livrer à de telles activités. Vous ne devez jamais vous engager dans toute violence ou tout harcèlement, et vous ne devez jamais utiliser un langage menaçant ou grossier.

Vous devez vous adresser à votre supérieur hiérarchique, aux ressources humaines ou via notre Speak-Up Hotline si vous avez subi ou observé tout comportement tel que décrit ci-dessus.

**Les comportements que nous ne tolérerons pas :**

- Un langage obscène ou choquant
- Des remarques ou blagues inappropriées
- Des calomnies ou ragots
- Des avances sexuelles
- Une exclusion injustifiée des activités professionnelles
- Des micro-agressions ou brimades ciblées

**Politique connexe :**
Politique de l'emploi

# Nous agissons de façon éthique et avec intégrité

Nous attendons de tous les collaborateurs qu'ils agissent de façon éthique et avec les plus hauts standards d'intégrité et d'honnêteté. Nos actions doivent être transparentes. Nous ne tirerons aucun avantage indu de quiconque par la manipulation, la dissimulation, l'abus d'informations confidentielles, les déformations, ou toute autre pratique déloyale.

S'il vous arrive de ne pas être sûr que l'action que vous proposez soit appropriée, veuillez demander conseil. S'il vous arrive d'observer quelque chose qui ne vous semble pas correct, signalez-le immédiatement.

## Pas de corruption

La corruption est le fait de donner ou de recevoir quelque chose de valeur pour inciter quelqu'un à remplir son rôle de manière inappropriée ou pour le récompenser d'une performance inappropriée. Les pots-de-vin peuvent prendre de nombreuses formes et inclure des espèces et équivalents d'espèces, des cadeaux, des divertissements, des prêts, des offres de contacts à une personne qui a des relations, des offres de services ou des dons politiques ou caritatifs.

Les pots-de-vin peuvent également inclure des paiements de facilitation, qui sont de petits paiements ou frais demandés par des fonctionnaires sans base légale pour accélérer l'exécution d'une action de routine des autorités. Les dessous-de-table ou commissions occultes, une autre forme de corruption, sont des paiements effectués en échange de faveurs ou d'avantages commerciaux.

Nous ne tolérons aucun acte de corruption et nous respectons toutes les lois anti-corruption en vigueur.

# Nous agissons de façon éthique et avec intégrité

Vous ne devez jamais demander, offrir, accepter ou payer des pots-de-vin sous quelque forme que ce soit, y compris des paiements de facilitation ou des dessous-de-table ou commissions occultes.

Nous pouvons également être tenus responsables des actes de tiers impliqués dans des actes de corruption lorsqu'ils agissent en notre nom. Assurez-vous que tous les agents, représentants ou intermédiaires qui agissent en notre nom comprennent notre engagement à prévenir la corruption. Lorsque vous collaborez avec ces tiers, vous devez toujours faire preuve de la diligence raisonnable nécessaire et vous assurer qu'ils ne donnent ou n'offrent jamais de pots-de-vin en notre nom.

Pour prévenir la corruption, il est important de pouvoir repérer les signaux d'alarme.

**Voici quelques points à surveiller, en particulier lorsque vous traitez avec des agents et autres tiers agissant en notre nom :**

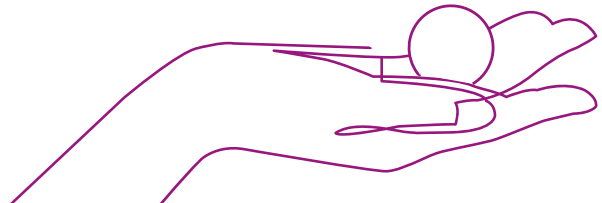
- Factures exagérées ou non autorisées
- Paiements à des fonctionnaires étrangers
- Paiements sans justificatifs
- Versements d'argent inutiles par les collaborateurs

## Est-ce que ça irait ?

*Un fournisseur potentiel souhaite fournir des services à notre entreprise. Leur représentant offre à notre collaborateur des outils gratuits pour un projet personnel. En échange, le fournisseur potentiel demande à obtenir un contrat avec Ardagh. Est-ce correct ?*

Non. Offrir les outils au collaborateur est un pot-de-vin. Le collaborateur doit refuser l'offre et signaler la conduite à Group Legal & Compliance. Les fournisseurs qui cherchent à sécuriser leurs affaires en nous offrant des pots-de-vin agissent de manière contraire à l'éthique et nous ne devrions pas faire affaire avec eux.

**Politique connexe :**
Politique anti-corruption



# Nous agissons de façon éthique et avec intégrité

## Cadeaux et invitations

L'offre ou l'échange de petits cadeaux et d'invitations peut favoriser la bonne volonté dans les relations commerciales. Les cadeaux et invitations légitimes ne sont pas illégaux ou contraires à l'éthique, si l'entreprise en bénéficie ou si un objectif commercial justifiable existe, sont appropriés dans les circonstances et ne font pas partie d'un schéma habituel d'offre de cadeaux. Cependant, dans certains cas, le fait d'offrir ou de recevoir des cadeaux et des invitations, en particulier ceux qui sont trop généreux, peut être perçu comme de la corruption s'il est effectué dans le but d'influencer indûment une décision commerciale.

Afin d'éviter toute allégation de conduite inappropriée, vous devez vous assurer qu'avant d'offrir ou d'accepter tout cadeau ou invitation :

- sa valeur et sa fréquence sont strictement limitées
- cela est conforme aux pratiques commerciales habituelles
- la valeur est autorisée en vertu de la Politique sur les cadeaux et invitations
- les approbations nécessaires sont obtenues conformément à notre Politique sur les cadeaux et invitations.

# Nous agissons de façon éthique et avec intégrité

Une attention particulière doit être apportée aux cadeaux et invitations offerts aux représentants du gouvernement (tels que ceux travaillant pour des agences de réglementation gouvernementales), et l'approbation préalable de Group Legal & Compliance est requise avant d'offrir ou d'accepter de tels cadeaux ou invitations.

**Politique connexe :**
Politique sur les cadeaux et invitations

## Est-ce autorisé ?

*Un nouveau fournisseur propose un voyage tous frais payés pour vous et votre famille jusqu'à son établissement. Pouvez-vous l'accepter ?*

Non. Vous ne devez pas accepter cette offre, car dans tous les cas, les déplacements des membres de la famille iraient au-delà de ce qui serait nécessaire à des fins professionnelles. Évitez toujours tout scénario donnant l'impression possible d'une conduite inappropriée.

### Quand pouvez-vous accepter un cadeau ?

S'il s'agit d'un cadeau symbolique de faible valeur (par exemple un stylo ou un petit article de la marque), vous pouvez l'accepter. Vous ne devez pas accepter le cadeau s'il est trop extravagant, s'il s'agit d'espèces ou d'un équivalent d'espèces (par exemple un chèque-cadeau) ou s'il est offert en échange d'une action inappropriée ou injustifiée.

# Nous agissons de façon éthique et avec intégrité

## Conflits d'intérêts

Nous devons tous agir dans les meilleurs intérêts d'Ardagh. Nos décisions commerciales ne doivent pas être influencées par des intérêts personnels indus et aucun d'entre nous ne doit permettre que ses intérêts personnels affectent notre objectivité ou notre travail.

Un conflit d'intérêts se produit lorsque nos intérêts personnels ou financiers, ou les intérêts d'un parent ou d'un ami proche, sont ou donnent l'impression d'être défavorables à Ardagh ou en concurrence avec Ardagh, ou interfèrent de toute autre manière avec les intérêts d'Ardagh. Tout conflit d'intérêts peut potentiellement affecter notre objectivité et ainsi interférer avec nos décisions liées au travail. Un tel conflit, ou son apparence, peut miner la confiance et nuire à votre réputation et à celle d'Ardagh. Un conflit d'intérêts peut également survenir lorsque vous (ou un parent ou un ami proche) recevez des avantages personnels inappropriés du fait de votre poste chez Ardagh. Cela serait particulièrement préoccupant si vous receviez un prêt ou une garantie d'obligations en raison de votre position.

Vous devez être capable de reconnaître et d'éviter les conflits d'intérêts potentiels. Les conflits peuvent prendre différentes formes et inclure une relation de gestion avec un membre de la famille, l'achat de biens ou de services auprès d'un parent proche ou l'engagement dans un emploi extérieur qui interfère avec votre travail. Lorsque vous reconnaissez un conflit, celui-ci doit être divulgué à Group Legal & Compliance.

**Politique connexe :**

Politique sur les conflits d'intérêts

### Problèmes familiaux ?

*Votre jeune frère ou sœur est embauché pour travailler chez Ardagh et a été affecté à votre équipe. Est-ce que ça ira, ou devriez-vous dire quelque chose ?*

Vous devez en parler. Le fait que votre proche relève de vous constitue un conflit d'intérêts et peut donner l'impression que vous le traitez plus favorablement que les autres collaborateurs.

# Nous agissons de façon éthique et avec intégrité

## Opportunités d'entreprise

Dans le cadre de votre travail pour Ardagh, vous pouvez peut-être identifier une opportunité commerciale ou d'investissement qu'Ardagh pourrait avoir intérêt à poursuivre. Lorsqu'elles se voient présenter ces opportunités d'entreprise, toutes les personnes, y compris les administrateurs et les dirigeants, ont le devoir de promouvoir les intérêts légitimes d'Ardagh et il leur est interdit :

- de prendre pour vous personnellement les opportunités découvertes grâce à l'utilisation des biens ou des informations d'Ardagh ou de votre position chez Ardagh ;
- d'utiliser les biens ou les informations d'Ardagh, ou votre position chez Ardagh, à des fins personnelles ; et
- de faire concurrence à Ardagh.

## États financiers précis

Nous sommes responsables d'enregistrer toutes les transactions de manière précise, complète et en temps opportun. Vous ne devez jamais faire d'entrées fausses ou artificielles dans les registres de l'entreprise et ne devez jamais sous-estimer ou surestimer les rapports sur les revenus ou les dépenses, ni modifier les registres de l'entreprise. La communication de

Nos états financiers doivent présenter de manière juste et précise la situation financière de notre entreprise.

# Nous agissons de façon éthique et avec intégrité

fausses informations est strictement interdite et peut avoir de graves implications pour vous et pour notre entreprise. Rendre compte de la bonne situation financière d'Ardagh est un aspect essentiel de chacune de nos responsabilités. La communication de fausses informations est strictement interdite. Nous sommes responsables de la production d'informations complètes, justes, exactes, opportunes et compréhensibles dans les rapports et documents déposés ou soumis à des régulateurs (y compris la Securities and Exchange Commission (« SEC » des États-Unis) et des informations publiées dans d'autres communications publiques.

Nous sommes tous responsables du respect des systèmes de contrôle interne que nous avons mis en place pour protéger notre entreprise. Ces contrôles ne doivent jamais être contournés. Vous ne pouvez pas non plus influencer, contraindre, manipuler ou induire en erreur de toute autre manière un comptable (interne ou indépendant) qui effectue un audit ou un examen des états financiers ou des activités de notre entreprise.

Si vous soupçonnez ou constatez des signes de conduite inappropriée à cet égard, vous devez en parler.

**Politique connexe :**
Politique en matière d'information financière

**Nous protégeons notre entreprise :**

- En soumettant des rapports de manière honnête et en temps opportun
- En tenant des dossiers commerciaux précis
- En préservant les dossiers commerciaux conformément à nos politiques de conservation
- En coopérant pleinement avec les audits internes et externes

## Que doit-il faire ?

*Un directeur financier remarque des irrégularités dans les rapports trimestriels de son service. Que doit-il faire ?*

Il doit corriger les rapports dès que possible. Si les irrégularités persistent, il existe un risque de fraude. Il est important qu'il s'exprime le plus tôt possible. Il peut faire part de ses préoccupations à un membre de l'équipe financière. Il peut également faire un signalement de manière confidentielle et anonyme via notre Speak-Up Hotline.

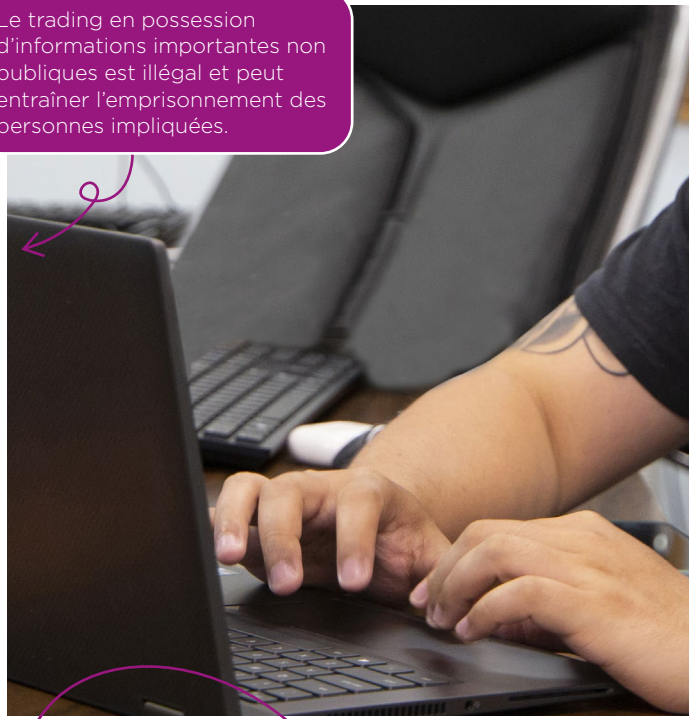
# Nous agissons de façon éthique et avec intégrité

## Délit d'initié

Vous pouvez recevoir certaines informations confidentielles sur Ardagh ou sur d'autres sociétés avec lesquelles nous faisons affaire, informations qui ne sont pas accessibles aux personnes extérieures à notre entreprise. Vous ne devez pas utiliser ces informations, appelées « Informations importantes non publiques » ou « Informations privilégiées », pour obtenir un avantage indu, y compris par le biais de transactions sur titres. Cela inclut à la fois les titres d'Ardagh (y compris les actions d'Ardagh Metal Packaging S.A.), ainsi que les titres d'autres sociétés, si les informations que vous avez reçues étaient susceptibles d'affecter le cours des actions de l'autre société ou la valeur d'autres opportunités d'investissement.

Nous avons tous la responsabilité de garder les informations commerciales confidentielles et de ne pas utiliser d'informations importantes non publiques à des fins personnelles, pour vous-même, votre famille ou vos amis. Si vous êtes en possession d'informations importantes non publiques, vous ne devez pas effectuer d'opérations jusqu'à ce que ces informations soient rendues publiques et absorbées par le marché ou ne soient plus importantes, conformément à notre politique sur les délits d'initiés.

Le trading en possession d'informations importantes non publiques est illégal et peut entraîner l'emprisonnement des personnes impliquées.



# Nous agissons de façon éthique et avec intégrité

Cela s'applique également à votre conjoint, à votre partenaire, aux membres de votre famille à charge et à ceux qui partagent un foyer avec vous.

Vous ne devez pas divulguer directement ou indirectement des informations importantes non publiques à qui que ce soit (également connu sous le nom d'« astuces »), sauf conformément à la politique sur les délits d'initiés lorsqu'il existe une raison commerciale légitime de le faire.

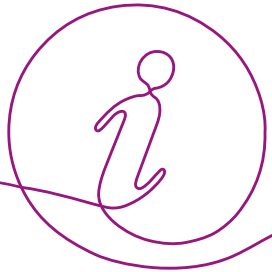
Si vous avez accès de manière continue à des informations importantes non publiques, vous serez soumis à des restrictions supplémentaires concernant ces informations. Si vous avez des questions quant à savoir si certaines informations constituent des informations importantes non publiques ou si vous êtes autorisé à effectuer des transactions, veuillez contacter le secrétaire de la société.

Les informations importantes non publiques sont des informations non accessibles au grand public qui sont de telle nature qu'un investisseur raisonnable les considérerait comme importantes pour décider d'acheter, de détenir ou de vendre des titres.

**Politique connexe :**
Politique sur les délits d'initiés

**Voici des exemples d'informations importantes non publiques :**

- Résultats financiers non publiés
- Projets non publics de fusions, d'acquisitions ou de cessions
- Changements de direction d'entreprise planifiés mais non annoncés
- Annonces de produits clés prévues, mais non publiées
- Litiges importants en cours ou résultats de litiges qui n'ont pas encore été rendus publics.



# Nous agissons de façon éthique et avec intégrité

## Concurrence et respect des lois antitrust

Nous veillons à agir de manière honnête et équitable sur le marché. Cela signifie qu'en tant qu'entreprise, nous obtenons des avantages concurrentiels grâce à d'excellentes performances et non grâce à une conduite contraire à l'éthique ou illégale.

Vous ne devez adopter aucun comportement anticoncurrentiel. Vous ne devez conclure aucun accord ou d'entente anticoncurrentiel avec un concurrent, y compris des accords visant à fixer les prix, à participer à des soumissions concertées, à limiter la production ou à partager des clients ou des marchés. Vous ne devez échanger aucune information commercialement sensible, notamment sur nos prix, nos coûts ou notre stratégie, avec des concurrents. Si votre rôle vous oblige à recueillir des renseignements sur la concurrence, vous devez le faire dans le respect de la loi et jamais de manière anticoncurrentielle. Vous devez faire particulièrement attention à éviter tout comportement anticoncurrentiel si vous assistez à des conférences, des salons professionnels ou des associations industrielles.

Vous devez éviter ne serait-ce que de donner l'impression de vous engager dans une restriction du commerce. Si vous êtes approché pour vous impliquer dans des accords anticoncurrentiels, vous devez immédiatement rejeter cette approche, indiquer clairement que vous refusez de participer à une conduite illégale et en informer un membre de Group Legal & Compliance.

**Politique connexe :**
Politique de conformité en matière de concurrence

### Est-ce correct ?

*Alors que vous participez à un salon professionnel, un collaborateur d'un concurrent vous aborde. Il commence à parler des défis auxquels ce concurrent est confronté en raison de l'augmentation des coûts des intrants. Il suggère qu'il serait bénéfique pour le marché que vous acceptiez de répercuter les hausses de prix sur nos clients. Que devez-vous faire ?*

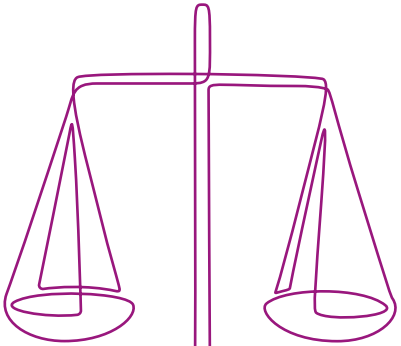
Vous devez rejeter immédiatement et clairement toute suggestion d'accord sur les prix. Un tel accord serait anticoncurrentiel et ne correspond pas à notre façon de faire des affaires. Assurez-vous d'informer Group Legal & Compliance de la discussion. N'oubliez pas d'être particulièrement prudent lorsque vous assistez à des événements commerciaux où des concurrents sont présents.

# Nous agissons de façon éthique et avec intégrité

## Lois sur les sanctions et le contrôle des exportations

Si vous êtes responsable ou impliqué dans des transactions transfrontalières, vous devez vous informer des règles qui s'appliquent à notre activité. Le non-respect de ces lois peut avoir de graves conséquences sur nos activités et notre réputation. Si vous avez des questions sur les lois qui s'appliquent à votre domaine de responsabilité, vous devez contacter Group Legal & Compliance.

**Politique connexe :**
Politique sur les sanctions et le contrôle des exportations



Nous respectons toutes les lois et réglementations commerciales applicables, y compris les lois sur l'importation et l'exportation et les sanctions commerciales.

# Nous protégeons notre entreprise

Nos actifs constituent le fondement de notre entreprise et soutiennent notre travail au quotidien. Nos actifs comprennent les actifs physiques (y compris les bâtiments, les équipements, les machines, les véhicules et les produits), les systèmes informatiques et nos informations (y compris les informations confidentielles, et le savoir-faire).

## Prévention de la fraude

Dans le cadre de notre engagement à agir avec intégrité, nous ne tolérerons aucun cas de fraude, qu'elle soit commise par un collaborateur ou par un tiers. La fraude est un acte ou une omission qui induit intentionnellement en erreur ou trompe dans le but d'obtenir un avantage ou un gain injuste ou illégal. La fraude peut inclure l'utilisation non autorisée d'actifs, de fausses informations comptables ou financières, la fraud fiscale, l'usurpation d'identité ou le détournement d'actifs. Nous sommes tous responsables de la prévention de la fraude au sein de notre entreprise.

**Politique connexe :**
Politique antifraude

Nous sommes tous responsables de la protection et de la sécurité de notre entreprise et de nos actifs.

# Nous protégeons notre entreprise

## Protection de nos actifs physiques

Chacun de nous a la responsabilité de protéger les actifs d'Ardagh contre les dommages, le gaspillage, les abus et le vol. Nous sommes tous responsables du maintien de la sécurité sur tous nos sites, y compris les sites de production, les centres de service et les bureaux. L'accès doit être limité uniquement à ceux qui sont autorisés à accéder à nos sites. Si vous voyez quelqu'un qui ne devrait pas être là, vous devez le signaler.

Nous devons également toujours veiller à utiliser nos actifs correctement et à des fins légitimes.

**Politique connexe :**
Politique de sécurité des sites

### Que devez-vous faire ?

*Vous êtes avec un collègue et voyez sur place plusieurs personnes portant des gilets de sécurité marcher ensemble. Personne n'a de badge et vous ne les connaissez pas. Vous pensez connaître la plupart de vos collègues. Que devez-vous faire ?*

Vous devez les arrêter et leur demander poliment qui ils sont et pourquoi ils sont sur place.

# Nous protégeons notre entreprise

## Protection de nos informations confidentielles

Nos informations confidentielles sont un atout important que nous devons protéger pour sécuriser notre entreprise. Les informations confidentielles comprennent la propriété intellectuelle, les secrets commerciaux, le savoir-faire, les données personnelles, ainsi que les décisions stratégiques et commerciales.

Vous ne devez divulguer aucune de nos informations confidentielles à des tiers, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur d'Ardagh, à moins d'y être autorisé ou légalement tenu de le faire.

**Les informations confidentielles comprennent :**

- Les données techniques ou le savoir-faire
- La propriété intellectuelle
- Les secrets commerciaux
- Les informations sur les futurs produits
- Les plans commerciaux et stratégiques
- Les informations personnelles sensibles
- Les données personnelles

Vous devez faire particulièrement attention lorsque vous traitez des informations confidentielles, par exemple en vous assurant que vous accédez uniquement aux informations dont vous avez besoin dans le cadre de votre rôle, en adoptant des mesures de sécurité appropriées pour protéger les informations et en signalant immédiatement tout vol ou abus présumé d'informations confidentielles.

**Politique connexe :**
Politique relative aux délits d'initiés

## Est-ce correct ?

*Vous êtes enthousiasmé de voir dans notre usine de production que nous avons commencé à produire un nouveau design d'emballage promotionnel pour l'un de nos clients. Pouvez-vous partager cette nouvelle avec des amis ?*

Vous ne devez partager, en dehors du lieu de travail, aucune information qui n'a pas encore été rendue publique. Si nous ou notre client avons déjà annoncé le nouveau design de l'emballage, n'hésitez pas à partager la nouvelle. Sinon, attendez que ce soit public.

# Nous protégeons notre entreprise

## Protection de nos systèmes informatiques

Nous devons tous veiller à utiliser nos systèmes de manière responsable, à les protéger et à les maintenir en sécurité. Vous devez suivre nos politiques et lignes directrices lorsque vous travaillez avec notre équipement informatique et sur nos systèmes. Nous ne tolérerons aucune utilisation abusive de nos systèmes informatiques.

Nous devons être cyber-intelligents et vigilants pour protéger nos systèmes informatiques contre les acteurs malveillants qui cherchent à nuire à notre système ou à voler nos données. L'un des meilleurs moyens de protéger à la fois nos systèmes et nos informations consiste à utiliser des mots de passe forts et à ne jamais les partager. Vous devez être vigilant lorsque vous ouvrez des courriels et visitez des liens, en particulier sur les appareils mobiles.

**Politique connexe :**
Politique de technologie
Politique de cybersécurité

Vous devez immédiatement signaler toute activité illicite présumée à notre équipe de sécurité informatique.

### Que devez-vous faire ?

*Vous cliquez sur une pièce jointe en pensant que tout va bien et vous réalisez rapidement qu'il ne s'agissait pas d'une pièce jointe légitime. Que devez-vous faire ?*

Vous devez signaler tout problème dès que possible à notre équipe de sécurité informatique.

Vous devez toujours être particulièrement prudent lorsque vous cliquez sur des liens contenus dans des courriels, car ils sont souvent utilisés par des criminels pour tenter de pirater nos systèmes.

# Nous protégeons notre entreprise

## Confidentialité des données

Nous respectons la vie privée de toutes les personnes, y compris les collaborateurs et les tiers, et nous nous engageons à respecter toutes les lois applicables sur la confidentialité des données. Nous sommes tous responsables de nous assurer que nous comprenons et respectons les lois pertinentes sur la confidentialité des données.

Les données personnelles incluent toute information sur une personne identifiable, telle que son nom, son adresse, son identifiant et ses informations de santé. Ces données peuvent exister sous de nombreux formats différents, notamment des documents physiques, des courriels et des systèmes électroniques et autres systèmes numériques. Vous ne devez collecter et partager des informations personnelles que lorsqu'il existe une raison commerciale légitime de le faire et toujours conformément aux lois locales sur la confidentialité des données.

Si vous avez connaissance d'une violation de données, vous devez immédiatement le signaler à Group Legal & Compliance.

Toutes les préoccupations et questions liées à la confidentialité des données doivent être adressées à Group Legal & Compliance.

### Que devez-vous faire ?

*Vous avez accidentellement envoyé à la mauvaise personne un courriel contenant des informations personnelles, notamment des noms, des adresses électroniques et des numéros d'identification. Que devez-vous faire ?*

Il s'agit peut-être d'une violation de données. Vous devez immédiatement contacter Group Legal & Compliance. Nous devons prendre des précautions particulières pour envoyer en toute sécurité les données personnelles, notamment en chiffrant les informations et en protégeant les documents par mot de passe.

**Politique connexe :**
Politiques de confidentialité des données du groupe

# Nous prenons soin de notre environnement et de nos communautés

Prendre soin de notre environnement et de nos communautés est une préoccupation centrale dans tout ce que nous faisons. Nous promouvons des environnements sains et sûrs, employons des processus durables et valorisons la façon dont nous interagissons avec nos communautés et la société en général.

## Notre environnement est précieux

Nous accordons une grande importance à notre environnement et nous nous engageons à le protéger. Nous sommes conscients de nos responsabilités et nous nous engageons à l'amélioration continue de la performance environnementale dans l'ensemble de notre entreprise. Nous nous engageons à respecter les lois et réglementations environnementales en vigueur et à agir conformément à nos permis environnementaux et opérationnels.

Nous cherchons à contrôler notre impact sur l'environnement et à garantir de bonnes pratiques environnementales et une amélioration continue grâce à des systèmes de gestion environnementale sur nos sites de production, dans nos centres de services et dans nos bureaux. Vous devez vous exprimer si vous constatez des pratiques environnementales néfastes.

**Politique connexe :**
Politique environnementale

## Que dois-je faire ?

*Vous constatez que certains équipements laissent échapper des fluides susceptibles de nuire à l'environnement. Que devez-vous faire ?*

Vous devez vous exprimer et signaler chaque fois que vous constatez quelque chose qui pourrait avoir un impact négatif sur la santé humaine ou l'environnement.

# Nous prenons soin de notre environnement et de nos communautés

## Mettre l'accent sur le développement durable

Nous nous engageons à avoir un impact positif et durable sur nos communautés et la société en général. Notre approche du développement durable est pleinement intégrée à notre activité et s'organise autour de trois piliers : les émissions, l'écologie et le bien-être social. Nous documentons notre stratégie et nos engagements, ainsi que les mesures que nous avons prises pour les respecter, dans nos rapports de développement durable. Ces rapports, ainsi que des informations supplémentaires sur nos efforts en matière de développement durable, sont disponibles sur notre site Web. Vous êtes encouragés à comprendre notre stratégie de développement durable et la manière dont nous travaillons pour mettre nos engagements en pratique.

**Nous pouvons tous prendre des mesures, grandes ou petites, pour soutenir les pratiques durables dans nos activités quotidiennes. Voici quelques exemples de ce que nous pouvons faire au quotidien :**

- Promouvoir les efforts de recyclage
- Réduire les déchets et réutiliser les matériaux autant que possible
- Éteindre les lumières lorsque vous quittez une pièce
- Éteindre et débrancher les appareils qui ne sont pas utilisés

# Nous prenons soin de notre environnement et de nos communautés

## Soutien à nos communautés

Nous nous engageons à soutenir nos communautés au sein desquelles nous vivons et exerçons nos activités. Nous faisons cela de diverses manières, notamment par le biais de projets d'implication communautaire, auxquels vous êtes encouragés à participer. Nous promouvons la diversité dans notre industrie et soutenons les communautés mal desservies par le biais de notre programme Ardagh for Education. Grâce à ce programme, nous investissons dans l'enseignement des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STEM) pour les étudiants.

Nous soutenons les associations caritatives locales dans nos communautés et tous les dons doivent être conformes à notre Politique des Dons aux Oeuvres Caritatives. Nous ne soutenons ni les partis politiques ni les candidats.

**Politique connexe :**
Politique des Dons aux Oeuvres Caritatives

## Que devez-vous faire ?

*Vous êtes impliqué dans un organisme de bienfaisance communautaire local. Pouvez-vous demander à nos clients et fournisseurs de soutenir votre association caritative ?*

Non. Solliciter des clients ou des fournisseurs pour soutenir des activités caritatives personnelles peut donner l'impression d'une irrégularité ou d'un conflit d'intérêts. Il est possible que votre organisme de bienfaisance communautaire local puisse bénéficier d'un don provenant de notre budget caritatif local. Si vous souhaitez demander un tel don, vous devez en parler à la direction locale.

Si vous souhaitez en savoir plus sur nos projets communautaires ou notre travail caritatif, parlez à un membre de notre équipe de développement durable.

# Nous prenons soin de notre environnement et de nos communautés

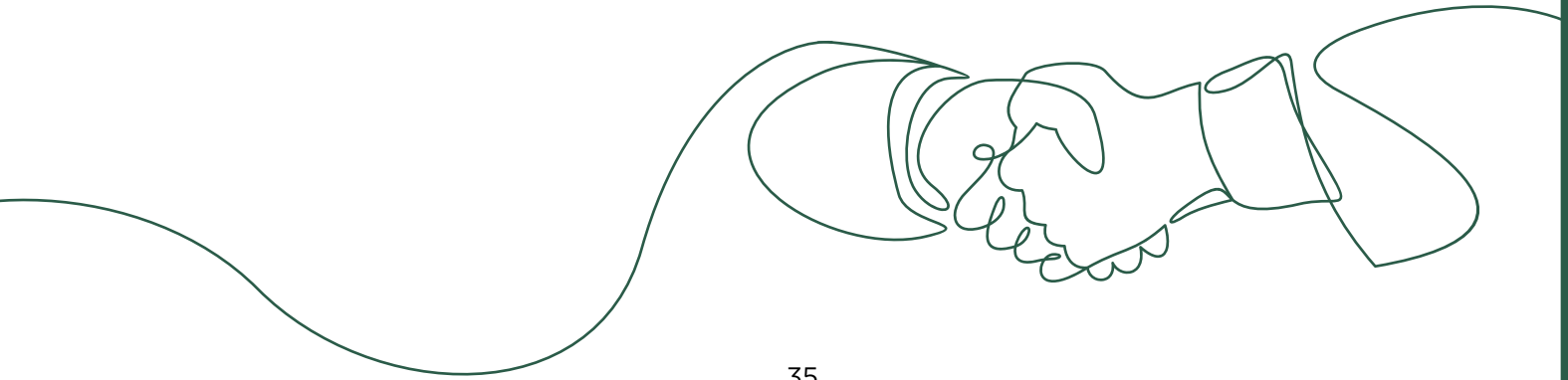
## Respecter les droits humains et promouvoir la responsabilité sociale dans notre chaîne de valeur

Nous respectons la Déclaration universelle des droits humains et nous nous engageons à adhérer et à soutenir les droits humains, au sein de notre entreprise et tout au long de notre chaîne d'approvisionnement mondiale. Nous nous conformons et attendons de nos fournisseurs qu'ils se conforment à toutes les lois pertinentes relatives aux droits humains, y compris celles associées aux conditions de travail sûres, à la prévention de l'exploitation humaine (y compris le travail forcé, le travail des enfants et la traite des êtres humains), à la discrimination et à la gestion de l'environnement.

Nous promouvons la responsabilité sociale tout au long de notre chaîne de valeur et souhaitons faire affaire avec des partenaires qui adhèrent aux principes et aux valeurs énoncés dans notre Code. Lorsque vous collaborez avec des tiers, vous devez vous assurer qu'ils connaissent et savent qu'ils sont tenus de se conformer à ces principes et valeurs, ainsi qu'à notre politique d'approvisionnement responsable.

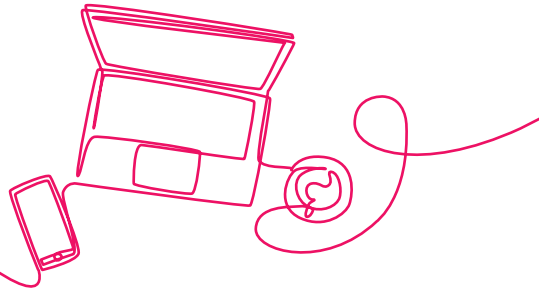
**Politique connexe :**

Politique de durabilité sociale
Politique d'approvisionnement responsable



# Ressources

| Ressource : | Pour obtenir de l'aide concernant : | Contactez : |
|---|---|---|
| Group Legal & Compliance | Des préoccupations ou des questions concernant le Code | compliance@ardaghgroup.com |
| Ressources humaines | Des préoccupations ou des questions concernant les problèmes liés aux RH | Votre responsable RH local |
| Finances du Groupe | La politique ou des questions en matière d'information financière | Un membre des Finances locales ou du Groupe |
| Sécurité informatique | Des préoccupations ou des questions concernant la sécurité informatique, ou pour signaler un incident de sécurité informatique | AGGRP.ITSecurity@ardaghgroup.com |
| Confidentialité des données | Des préoccupations ou des questions concernant la confidentialité des données, ou pour signaler une violation de données | privacy@ardaghgroup.com |
| Développement durable | Des informations ou des détails sur notre stratégie et nos engagements en matière de développement durable | sustainability@ardaghgroup.com<br>ardaghgroup.com/corporate/sustainability |
| myArdagh | Accès aux politiques et aux documents internes | ardagh.sharepoint.com<br>(accès interne uniquement) |



## Options de signalement de la Speak-Up Hotline

### En ligne :

Pour signaler un problème via le Web, veuillez visiter : ardaghgroup.ethicspoint.com

### Téléphone :

Des Hotlines sont disponibles dans les pays répertoriés dans le tableau ci-contre.

Composez le numéro de téléphone spécifique à votre pays et, le cas échéant, le code d'accès. Veuillez noter que toutes les Hotlines répertoriées ci-dessous sont également disponibles en anglais.

| Pays | Langues | | |
|---|---|---|---|
| Autriche | Allemand | | ardaghgroup.ethicspoint.com |
| Brésil | Portugais | | ardaghgroup.ethicspoint.com |
| Danemark | Danois | | ardaghgroup.ethicspoint.com |
| Éthiopie | Amharique | 0800 861 957 | ardaghgroup.ethicspoint.com |
| France | Français | | ardaghgroup.ethicspoint.com |
| Allemagne | Allemand | | ardaghgroup.ethicspoint.com |
| Irlande | Anglais | 1800 456762 | ardaghgroup.ethicspoint.com |
| Italie | Italien | | ardaghgroup.ethicspoint.com |
| Kenya | Anglais | 0800 221 363 | ardaghgroup.ethicspoint.com |
| Pays-Bas | Hollandais | | ardaghgroup.ethicspoint.com |
| Nigéria | Anglais | | ardaghgroup.ethicspoint.com |
| Pologne | Polonais | | ardaghgroup.ethicspoint.com |
| Serbie | Serbe | | ardaghgroup.ethicspoint.com |
| Afrique du Sud | Anglais | 080 001 0398 | ardaghgroup.ethicspoint.com |
| Espagne | Espagnol | | ardaghgroup.ethicspoint.com |
| Suède | Suédois | | ardaghgroup.ethicspoint.com |
| Suisse | Allemand | | ardaghgroup.ethicspoint.com |
| Royaume-Uni | Anglais | | ardaghgroup.ethicspoint.com |
| États-Unis | Anglais, Espagnol | 855 344 1555 | ardaghgroup.ethicspoint.com |

ardaghgroup.com

ArdaghGroup