



Politique en matière de confidentialité des données relatives aux employés

Introduction

Moog Inc. et ses filiales (désignées ci-dessous sous le nom collectif de « Moog ») sont tenues de recueillir et d'actualiser des renseignements sur leurs employés afin d'être en conformité avec toute une série d'obligations gouvernementales et contractuelles, en rapport notamment avec le paiement des impôts, les salaires et les indemnités versées aux employés. Cependant, Moog a également conscience de l'importance de la protection de la vie privée de ses employés, comme le prouve son adhésion aux Principes dictés par les règles refuge (« Principes », ci-dessous), qu'elle renouvelle chaque année, par écrit, auprès du ministère du Commerce.

La notice officielle « Politique en matière de confidentialité des données relatives aux employés » (« Politique », ci-dessous) décrit les renseignements recueillis par Moog sur ses employés et l'usage qu'elle en fait. Cette Politique a été diffusée le 19 mai 2004 et son numéro de document interne de travail est le suivant : 001-003-001. Toute modification de cette politique et/ou des pratiques liées à la confidentialité des données relatives aux employés doit être approuvée par les cadres de Moog.

Règles refuge

La directive de la Commission européenne sur la protection des données (« Directive », ci-dessous) est entrée en application en octobre 1998. Cette dernière interdit le transfert de données personnelles en direction de pays qui, situés en dehors de l'Union européenne, ne sont pas en conformité avec le niveau de protection de la confidentialité qu'elle exige. Si les États-unis et les pays de l'Union européenne ont tous deux à cœur la protection de la vie privée de leurs citoyens, les États-unis ont une approche différente de la question. Ainsi, afin d'harmoniser ces différences d'approche et de fournir aux entreprises américaines un moyen simplifié de satisfaire aux exigences de la Directive, le ministère américain du Commerce, en collaboration avec la Commission européenne, a mis en place un cadre légal, dit « règles refuge ». Ce cadre, approuvé par l'UE en juillet 2000, permet aux compagnies américaines d'éviter une interruption de leurs activités commerciales avec l'UE ou de se voir poursuivies par les autorités européennes en vertu des lois qui la régissent en matière de confidentialité. Une adhésion à ce cadre de règles refuge garantit que les entreprises de l'UE ont connaissance du fait que notre compagnie respecte de manière « satisfaisante » la protection de la confidentialité de ses employés, selon la définition qu'en donne la Directive.



Collecte des renseignements

Moog peut vous demander de fournir certains renseignements liés à votre emploi, parmi lesquels figurent votre nom complet, votre adresse postale, vos numéros de téléphone, votre sexe, votre date de naissance, votre situation familiale, votre numéro de sécurité sociale, ainsi que le nom complet, la date de naissance et la profession des personnes à votre charge (liste non exhaustive). De plus, nous pouvons être amenés à tenir à jour certains renseignements liés à votre emploi dans notre société, par exemple votre numéro d'employé, votre unité / division, votre service, le lieu géographique de votre affectation, le code de votre emploi, votre taux de rémunération, le nom de votre supérieur, l'équipe à laquelle vous appartenez, la date de votre embauche et de fin de votre contrat, les dates et résultats de vos évaluations, votre formation, vos qualifications, votre niveau d'étude, vos compétences en langue, vos certificats et diplômes (désignés ci-dessous sous l'expression générique « Renseignements sur les employés »).

Utilisation des renseignements

Les renseignements recueillis par Moog seront utilisés dans le cadre de certaines tâches internes d'administration et d'archivage.

Divulcation des renseignements sur les employés

Les renseignements sur les employés ne seront divulgués qu'à un nombre limité d'employés de Moog dont le travail exige qu'ils mettent à jour, compilent ou aient accès à ces données pour une raison précise. Moog peut également être amenée à divulguer ces données à un tiers si, en toute bonne foi, il lui paraît raisonnablement nécessaire de se conformer à une loi ou de protéger les droits, la propriété ou la sécurité d'une autre personne. En outre, Moog peut divulguer ces renseignements aux prestataires d'avantages sociaux ou au service de la paie. Si Moog révèle effectivement ces renseignements à un tiers, elle s'assure préalablement que ce dernier est régi par ladite Directive et adhère aux Principes énoncés ci-dessus. Dans le cas contraire, elle conclut par écrit avec le tiers concerné un accord qui oblige ce dernier à fournir un niveau de protection de la confidentialité au moins égal à celui que garantissent les Principes pertinents. Enfin, Moog peut être amenée à transférer ou divulguer ces renseignements dans l'éventualité de la vente de son entreprise à un tiers.

Transfert des renseignements sur les employés

Le transfert, la transmission et la consultation électronique des renseignements sur les employés seront permis à un nombre limité d'employés de Moog (selon les modalités décrites ci-dessus) dans certains de ses sites du monde entier. Moog prend, et continuera de prendre, toutes les mesures techniques et organisationnelles qui s'avèrent nécessaires pour que ces données ne soient ni détruites, ni perdues, ni modifiées abusivement, et pour qu'elles soient protégées contre toute divulgation et tout accès non autorisés. De plus amples renseignements sur la façon dont



se déroulent le transfert, la transmission et la consultation électronique de ces données, ainsi que sur la manière dont Moog protège ces mêmes données, peuvent être consultés dans la note de travail « Protection et transmission pratiques des données relatives aux employés », ainsi que dans les Instructions générales de notre entreprise, auxquelles se réfère cette note.

Consentement des employés

Sauf avis contraire écrit de votre part, il est entendu que, dans le cadre défini par la présente Politique, vous agréez et acceptez l'utilisation, la divulgation et la transmission proposées par Moog des renseignements qui vous concernent. En cas de modification de cette Politique, Moog s'engage à diffuser le plus largement possible la nouvelle Politique dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son adoption, et à donner à ses employés la possibilité de ne pas consentir à une utilisation ou une divulgation différente des renseignements les concernant. Si un employé s'oppose à la collecte, l'utilisation, la divulgation ou la transmission par Moog de certaines données, l'entreprise s'efforcera raisonnablement de comprendre l'inquiétude ainsi manifestée, et l'employé ne subira ni sanction ni représailles en liaison avec cette objection. En revanche, un employé qui ne fournit pas les renseignements demandés, ou qui empêche leur collecte, utilisation, divulgation ou transmission, peut s'exposer à certains désavantages suite à un tel refus. Par exemple, le fait de ne pas fournir les renseignements nécessaires à l'utilisation d'un service ou à la jouissance d'un avantage social peut rendre un employé inéligible en ce qui concerne ce service ou cet avantage social.

Vos droits en matière de renseignements sur les employés

Bien que vos renseignements soient la propriété physique de Moog, les informations archivées vous appartiennent. Tout employé a le droit :

- d'obtenir, sur demande, un exemplaire de la Politique de Moog.
- de contrôler les renseignements qui le concernent et de modifier ou supprimer toute inexactitude, sauf dans le cas où l'accès à ces informations occasionnerait une dépense ou une gêne disproportionnée par rapport à l'atteinte ainsi portée à la confidentialité des données de l'individu en question, ou si les droits d'autres personnes s'en trouveraient violés. Toute demande de contrôle, modification ou suppression de renseignement doit être soumise par écrit au directeur des ressources humaines du site concerné.
- de consulter la procédure mise en place par Moog en matière de transmission électronique des renseignements sur les employés, détaillée dans la note de travail « Protection et transmission pratiques des données relatives aux employés », ainsi que dans les Instructions générales de l'entreprise auxquelles cette note se réfère.
- de rétracter son consentement à l'utilisation et à la divulgation en cours ou à venir de ses propres renseignements, hormis ceux que Moog juge nécessaires à la poursuite de l'embauche de l'employé.



Responsabilités de Moog en matière de protection des renseignements sur les employés

Moog est tenue :

- de fournir à ses employés le document détaillant sa Politique en matière de collecte, mise à jour, utilisation et divulgation des renseignements sur les employés.
- de s'assurer que la présente Politique est à jour, exacte, exhaustive, affichée à la vue de tous, totalement appliquée, accessible et conforme aux Principes qui la régissent.
- de respecter les termes de cette Politique. En cas de modification des termes par Moog, cette dernière doit afficher clairement une nouvelle Politique mentionnant toutes les utilisations et divulgations prévues des renseignements sur les employés, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables à compter de son adoption. Elle doit, en outre, donner à ses employés la possibilité de ne pas consentir à une utilisation ou une divulgation différente des renseignements les concernant.
- d'avertir l'employé au cas où la Compagnie se verrait dans l'impossibilité d'accepter la restriction qu'il souhaiterait imposer sur l'utilisation ou la divulgation des renseignements le concernant.
- de garantir la confidentialité des renseignements en prenant toutes les précautions permettant raisonnablement d'empêcher que ces données ne se perdent, ne soient utilisées de manière abusive et ne soient consultées, divulguées, modifiées ou détruites sans autorisation.
- de se conformer à toutes les lois existantes en matière de confidentialité des renseignements sur les employés.

Plaintes

Si vous êtes d'avis que Moog a enfreint sa Politique en permettant une utilisation, divulgation ou transmission non autorisée de vos renseignements personnels, veuillez contacter votre supérieur hiérarchique ou déposer une plainte auprès de cette même personne. Dans un second temps, si vous jugez insatisfaisante la suite donnée à votre plainte, vous pouvez adresser toute réclamation ou faire part de toute préoccupation à la personne chargée des ressources humaines sur votre site. En outre, les employés de Moog travaillant au sein de l'Union européenne peuvent également contacter les autorités nationales chargées de la protection européenne de ces données. Un dépôt de plainte ne donnera lieu à aucune sanction.

Pour de plus amples renseignements

Les questions ayant trait à la transmission de données de ressources humaines de l'Union européenne vers les États-Unis ou vers tout autre pays extérieur à l'UE, ou bien ayant trait à la transmission ultérieure de ces mêmes données une fois reçues aux États-Unis, doivent être adressées à Diane Reed, dans les bureaux de Moog à East Aurora, État de New York, à l'adresse suivante : Dreed@moog.com. Cette personne est également responsable de la mise à



jour de la présente page sur Intranet. Toute modification apportée à notre politique en matière de confidentialité des données relatives aux employés sera clairement affichée sur notre site Web, aussi bien interne qu'externe.