



# Code d'éthique & de conduite des affaires

Janvier 2020



Congebec

## MOT DU PRÉSIDENT



Nicholas-P. Pedneault, Président  
et Chef de la direction

Chers membres de la famille Congebec,

Je suis fier de vous présenter le Code d'éthique et de conduite des affaires de Congebec qui définit nos valeurs et la manière de les incarner. En énonçant clairement les attentes, le Code nous guide et nous gouverne dans la conduite quotidienne des affaires de Congebec. Notre prospérité dépend de notre capacité à mériter la confiance qui nous est accordée par nos clients, nos collaborateurs, nos fournisseurs, ainsi que nos investisseurs. Mais d'abord il faut, entre nous, avoir des relations cordiales, respectueuses, agréables et avoir du plaisir à travailler ensemble!

Je demande à chacun d'entre vous de lire ce document dans son intégralité, de le comprendre et de s'engager personnellement à observer notre Code d'éthique et de conduite des affaires. Si vous êtes témoin de quelque chose qui vous semble ne pas être en conformité avec le Code, parlez-en. Nous apprécions et soutenons les employés qui posent des questions, qui demandent des conseils sur des points particuliers ou qui signalent une situation qui n'est pas conforme à nos valeurs ou à nos standards.

Aucun code ne saurait aborder toutes les situations; tel n'est

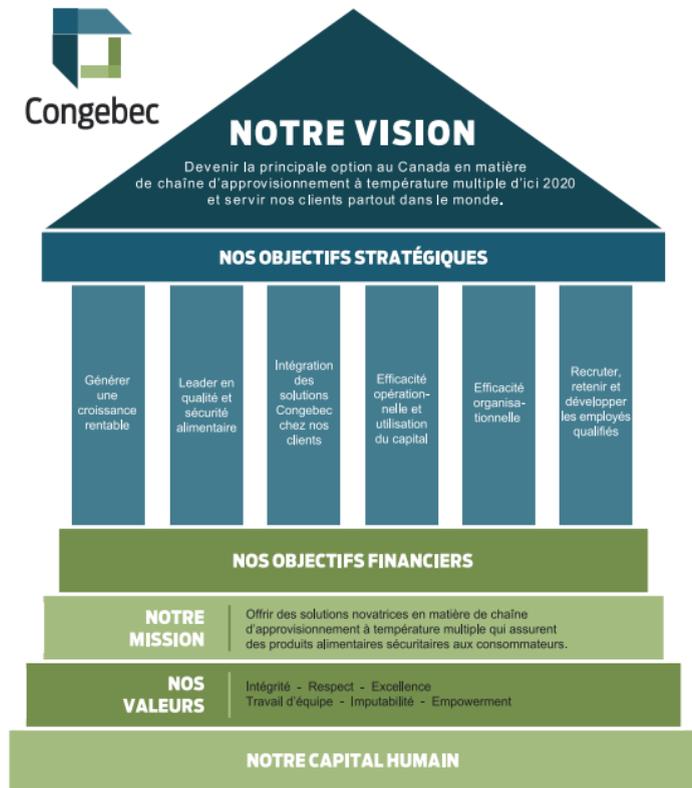
pas le cas ici non plus. Vous aurez peut-être parfois des questions ou des préoccupations sur la bonne conduite à suivre face à votre propre comportement ou en voyant celui d'autrui. Parlez-en à votre supérieur immédiat ou à un membre de l'équipe des ressources humaines.

Je compte sur vous pour assurer un environnement inspirant et qui reflète nos valeurs.

**Soyons tous des ambassadeurs de Congebec!**

A handwritten signature in black ink, which appears to be the signature of Nicholas-P. Pedneault. The signature is fluid and cursive, written in a dark color.

## LA VISION DE CONGEBEC



## LA MISSION DE CONGEBEC



## LES STANDARDS DE CONGEBEC

---

Être un partenaire d'affaires de confiance pour nos clients en mettant à profit notre expertise à manipuler leurs produits à travers notre réseau basé sur quatre piliers :



1. La sécurité alimentaire



2. La flexibilité



3. La rentabilité



4. La fiabilité et la confiance

## TABLE DES MATIÈRES



### Objet et portée

- 1.1 Incarner les valeurs de Congebec ..... 14
- 1.2 La raison d'un Code d'éthique et de conduite des affaires..... 14
- 1.3 L'engagement de Congebec ..... 15
- 1.4 Qui doit respecter le Code? ..... 15
- 1.5 Nos responsabilités comme dirigeants ou employés de Congebec... 16



### Notre conduite dans l'exercice de nos fonctions

- 2.1 Respect de la loi, de ce Code et des politiques de Congebec ..... 20
- 2.2 Obligations envers Congebec ..... 21
- 2.3 Sécurité ..... 21
- 2.4 Drogue et alcool ..... 22
- 2.5 Conflits d'intérêts ..... 22
- 2.6 Confidentialité de l'information commerciale et protection des renseignements personnels ..... 24



### Conduite envers nos clients, nos partenaires, nos fournisseurs et nos concurrents

- 2.7 Intégrité des données et gestion appropriée des documents ..... 26
- 2.8 Discrimination et harcèlement..... 28
- 2.9 Protection des biens de Congebec ..... 28
- 2.10 Utilisation appropriée des équipements et outils électroniques ..... 29
- 2.11 Sollicitation et propagande sur les lieux de travail / Contributions politiques..... 30
- 2.12 Relations personnelles entre les employés..... 31
- 2.13 Délits d'initiés ..... 32
- 3.1 Qualité et fiabilité du service..... 36
- 3.2 Probité commerciale ..... 37
- 3.3 Pot-de-vin ..... 37
- 3.4 Cadeaux et marques d'hospitalité..... 38
- 3.5 Lois sur la concurrence... 40



## Conduite responsable des affaires

- 4.1 Réduction du gaspillage alimentaire.....44



## Ressources

- 5.1 Comment saurai-je s'il y a un problème?.....48
- 5.2 Comment obtenir des conseils ou signaler un problème? .....49
- 5.3 Comment signaler un problème de manière anonyme? .....50
- 5.4 Que se passera-t-il si je signale un problème? ..... 51
- 5.5 Et si j'ai peur des représailles? ..... 52
- 5.6 Quelles sont les conséquences d'une infraction au Code? ..... 53
- 5.7 À qui incombe la responsabilité d'adopter et de réviser le Code? ..... 53



# 1. Objet & portée

# 1. OBJET ET PORTÉE

## 1.1 Incarner les valeurs de Congebec

Peu importe où nous nous trouvons ou ce que nous faisons, nous sommes tous, collectivement et individuellement, des représentants de CONGEBEC. La façon dont nous interagissons avec les autres nous définit comme entreprise. Nous avons tous un rôle à jouer pour entretenir et améliorer notre image de marque en tant qu'une des grandes sociétés d'entreposage frigorifique au Canada. On veut que d'autres entreprises et futurs clients aient envie de faire affaires avec nous et que les personnes les plus talentueuses veuillent se joindre à nous comme employé!

## 1.2 La raison d'un Code d'éthique et de conduite des affaires

Le Code d'éthique et de conduite des affaires vise à promouvoir les valeurs de CONGEBEC dans la conduite de nos affaires et dans nos relations avec des tiers. Ce Code énonce les principes et les comportements que nous devons respecter pour que CONGEBEC maintienne notamment son engagement à agir avec intégrité et dans le respect de normes éthiques élevées.



Le Code a été conçu pour nous aider à prendre une décision devant une situation délicate sur le plan éthique ou juridique dans l'exercice de nos fonctions. Il ne peut pas, cependant, fournir des solutions ou des lignes directrices applicables à toutes les situations qui peuvent se présenter. Il ne remplace pas l'exercice de notre bon jugement.

## 1.3 L'engagement de Congebec

Nous sommes soucieux du bien-être de nos EMPLOYÉS et des tiers qui transigent avec nous. CONGEBEC s'engage à favoriser un environnement où le Code et nos valeurs sont respectés. De la même façon, CONGEBEC s'engage à prendre les mesures nécessaires pour traiter les comportements jugés non conformes au Code.

## 1.4 Qui doit respecter le Code?

Tous les EMPLOYÉS, DIRIGEANTS et ADMINISTRATEURS de CONGEBEC doivent agir conformément aux principes énoncés dans le Code. Nous incitons aussi les tiers avec lesquels nous travaillons – consultants, mandataires, fournisseurs et partenaires – à se conformer à nos normes éthiques.



### **Congebec s'engage à :**

- > veiller à ce que tous connaissent bien le Code et à fournir des ressources et du soutien pour aider à appliquer et interpréter le Code,
- > à prendre les mesures afin de prévenir et à gérer promptement les comportements contraires au Code ou aux valeurs de CONGEBEC, et
- > à protéger contre les représailles les EMPLOYÉS qui signalent de bonne foi ou qui témoignent dans le cadre d'enquête des préoccupations en matière de respect des normes éthiques.

## 1.5 Nos responsabilités comme dirigeants ou employés de Congebec

Nous devons :



> connaître et respecter les politiques, les lois et les règlements qui s'appliquent à notre poste,



> nous acquitter de nos fonctions en nous conformant aux normes éthiques les plus élevées,



> coopérer à toute enquête interne relative à un acte répréhensible ou à un écart de conduite présumé, et



> signaler sans délai tout acte illégal ou contraire à l'éthique connu ou présumé. Négliger de signaler une infraction dont nous avons été témoin est aussi grave que l'infraction elle-même.



Les gestionnaires ayant des EMPLOYÉS sous leur responsabilité doivent de plus :



> servir de modèle en donnant l'exemple,



> veiller à ce que les EMPLOYÉS comprennent les comportements qu'ils doivent adopter,



> créer un milieu de travail positif où les EMPLOYÉS n'hésitent pas à poser des questions et à exprimer leurs préoccupations, et



> veiller à ce qu'aucun EMPLOYÉ ayant signalé une préoccupation ne fasse l'objet de représailles.





## **2. Notre conduite dans l'exercice de nos fonctions**

## 2. NOTRE CONDUITE DANS L'EXERCICE DE NOS FONCTIONS

### 2.1 Respect de la loi, de ce Code et des politiques de Congebec

CONGEBEC se conforme à toutes les exigences législatives et réglementaires qui lui sont applicables et s'efforce d'aller au-delà de la simple conformité. Il nous incombe personnellement, par nos gestes et nos actions, de faire en sorte que CONGEBEC atteigne cet objectif.

Tous les EMPLOYÉS, DIRIGEANTS et ADMINISTRATEURS de CONGEBEC ne peuvent avoir une connaissance spécialisée de toutes les lois et de tous les règlements qui s'appliquent à l'entreprise, mais nous devons en avoir une connaissance suffisante pour savoir quand une situation exige que nous demandions conseil à notre supérieur, à la vice-présidente du capital humain, conformité réglementaire et communications ou à un autre MEMBRE DE LA DIRECTION.

Nous devons nous acquitter de nos fonctions en nous conformant au Code, ainsi qu'à toutes les politiques de CONGEBEC en vigueur et qui s'appliquent à notre poste. Le Code ne remplace pas ces politiques; il doit plutôt servir à nous guider pour les interpréter et les appliquer.



Nous avons la responsabilité de prendre connaissance de ce Code et de le relire régulièrement et de connaître les plus récentes versions des politiques applicables à notre emploi.

### 2.2 Obligations envers Congebec

Nous devons agir avec diligence et loyauté envers CONGEBEC et sauvegarder ses intérêts.

Nous sommes des ambassadeurs de CONGEBEC et, à ce titre, nous devons nous comporter de manière responsable et faire preuve de courtoisie, d'honnêteté, de civilité et de respect envers nos collègues et envers les clients, les fournisseurs et les autres parties prenantes. Nous ne devons pas agir de façon à nuire aux affaires, à l'image ou à la réputation de CONGEBEC. Cette obligation inclut entre autres la façon dont nous nous comportons sur les réseaux sociaux.

### 2.3 Sécurité

Chez CONGEBEC, nous travaillons ensemble à l'atteinte de notre vision en exerçant nos activités dans des installations sécuritaires, propres et ordonnées, où tous partagent un engagement ferme à l'égard d'un milieu de travail exempt de blessure et accident.



Nous devons en tout temps nous comporter de façon sécuritaire. Si nous avons une préoccupation relative à la sécurité en milieu de travail, nous avons le devoir de la signaler immédiatement à notre supérieur ou par l'entremise du système de signalement prévu à la fin de ce Code.

## 2.4 Drogue et alcool

Nous ne pouvons pas nous présenter au travail ou accomplir nos fonctions avec les facultés affaiblies par la drogue ou l'alcool. Il est de plus interdit de consommer, de vendre ou d'acheter des drogues au moment de l'exercice de nos fonctions.

Sous réserve des lois en vigueur, et sauf avec la permission du président et chef de la direction, il est interdit de consommer ou de servir des boissons alcoolisées ou des drogues dans les locaux de CONGEBEC ou au cours d'activités exercées dans le cadre de nos fonctions.

## 2.5 Conflits d'intérêts

Nous devons toujours agir et prendre des décisions dans l'intérêt de CONGEBEC, c'est-à-dire que notre jugement et nos gestes ne doivent pas être indûment influencés par des intérêts secondaires qui pourraient être avantageux sur le plan financier, professionnel ou personnel pour nous, un

### ?

#### QUE FERIEZ-VOUS?

##### > Question :

Maxime travaille comme opérateur de chargement dans un entrepôt de CONGEBEC. Il voit constamment des camionneurs entrer dans l'entrepôt sans leur ÉQUIPEMENT de protection individuel. Il sait qu'ils ont pourtant reçu une formation portant notamment sur le respect des normes de sécurité de CONGEBEC et des lois en vigueur relatives à ce type d'ÉQUIPEMENT. Que devrait-il faire face à ces camionneurs qui ne tiennent pas compte de la formation qu'ils ont reçue?

##### > Réponse :

Maxime devrait d'abord prévenir les camionneurs qu'ils enfreignent les politiques de CONGEBEC et les lois sur la santé et la sécurité en vigueur. Si ceux-ci refusent de s'y conformer, Maxime devrait leur demander de quitter les lieux sur-le-champ et signaler les infractions à son superviseur. Il incombera alors au superviseur de discuter du problème avec l'entreprise de camionnage pour laquelle travaillent les chauffeurs fautifs. Si rien ne change, Maxime a le choix de s'adresser en personne à un dirigeant ou, s'il préfère garder l'anonymat, d'utiliser le système de dénonciation des écarts de conduite.

membre de notre famille ou une personne avec qui nous entretenons une étroite RELATION PERSONNELLE.

Nous devons éviter tout ce qui risque de nous placer en situation de conflit d'intérêts. En général, il y a conflit d'intérêts lorsqu'un intérêt personnel ou familial compromet notre capacité à prendre une décision de manière objective au nom de CONGEBEC.

Les conflits d'intérêts comprennent notamment les cas décrits ci-dessous :



- > Agir pour ou au nom de CONGEBEC avec un membre de notre famille ou avec une entreprise dans laquelle nous ou un membre de notre famille détenons un intérêt important, ou
- > agir comme conseiller ou consultant ou exercer des fonctions pour une entreprise qui fait concurrence à CONGEBEC ou dont les intérêts s'opposent à ceux de CONGEBEC.



Advenant que nous soyons dans une situation de conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent, nous devons le signaler immédiatement au moyen du formulaire de déclaration de conflit d'intérêts. Ce formulaire peut être obtenu auprès du service ressources humaines ou des affaires juridiques. Lorsqu'elle juge qu'il y a conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent, la direction indiquera les mesures à prendre pour remédier à la situation. Les renseignements divulgués seront traités de façon confidentielle et fournis uniquement aux personnes participant directement à l'évaluation ou à la gestion du conflit d'intérêts.

## 2.6 Confidentialité de l'information commerciale et protection des renseignements personnels

Chez CONGEBEC, nous veillons à ce que l'information confidentielle demeure confidentielle.

Dans l'exercice de nos fonctions, il se peut que nous prenions connaissance de renseignements confidentiels concernant CONGEBEC, ses fournisseurs, ses clients, ses partenaires ou même nos collègues. Il peut s'agir par exemple de secrets commerciaux, de structures de prix, d'information sur les coûts, de résultats financiers,

### ? QUE FERIEZ-VOUS?

#### > Question :

Annabelle occupe un poste qui lui permet de prendre des décisions d'achat et de choisir les fournisseurs de l'entrepôt de **Congebec** où elle travaille. Son frère, qui vient de démarrer une entreprise dans la région, voudrait qu'elle lui dise quel prix il devrait demander pour que son entreprise puisse faire affaire avec **Congebec**. Que devrait faire Annabelle?

#### > Réponse :

*Annabelle se trouve en situation de conflit d'intérêts parce que ses liens familiaux risquent de compromettre sa capacité à prendre une décision objective au nom de CONGEBEC. En outre, les prix demandés par les fournisseurs sont considérés comme des renseignements exclusifs et confidentiels. Annabelle ne devrait pas divulguer à son frère, ni à aucun autre fournisseur, les prix que demandent leurs concurrents. Enfin, Annabelle devrait informer sans délai son supérieur immédiat de la situation et se retirer du processus de décision si son frère fait partie des soumissionnaires.*

d'information sur les produits ou de renseignements personnels sur les EMPLOYÉS. Ces renseignements peuvent également inclure de l'information fournie par une tierce partie et faisant l'objet d'une entente de confidentialité.



Nous devons protéger en tout temps le caractère confidentiel des renseignements dont nous prenons connaissance. Toute information confidentielle ne doit être utilisée que dans le cadre de l'exercice des activités de CONGEBEC. Nous ne pouvons pas utiliser ou consulter de l'information confidentielle sans le consentement écrit de son propriétaire ou pour obtenir un avantage injuste.

Les renseignements personnels des EMPLOYÉS sont en outre protégés par des lois protégeant la vie privée. Par conséquent, nous ne pouvons accéder aux renseignements personnels de nos collègues sans y avoir été expressément autorisé pour des raisons liées à notre travail. Si nous avons accès à ce type de renseignements, nous devons prendre soin d'en protéger la confidentialité et de ne les utiliser que



dans la mesure nécessaire à l'exécution de nos tâches. À moins d'avoir été négociés dans le cadre d'une convention collective, les taux de rémunération et les salaires sont des renseignements confidentiels que seuls sont autorisés à connaître l'EMPLOYÉ visé, son supérieur, le personnel du service de la paie et les DIRIGEANTS.

Nous sommes tenus de protéger les renseignements confidentiels pendant que nous travaillons pour CONGEBEC et même après avoir quitté CONGEBEC.

Si nous nous rendons compte que nous avons communiqué par mégarde un renseignement confidentiel, nous devons en informer notre supérieur. Si l'on nous a révélé un renseignement confidentiel, nous devons demander conseil à notre supérieur avant d'utiliser le renseignement reçu ou d'y donner suite.

## 2.7 Intégrité des données et gestion appropriée des documents

Nous nous assurons de l'intégrité des données relatives aux activités de CONGEBEC, pour toutes les fonctions et à tous les échelons de l'organisation. Nous devons faire en sorte que l'information contenue dans les registres ou les rapports d'opérations, administratifs ou financiers de CONGEBEC soit



complète, fidèle, exacte, compréhensible et inscrite en temps opportun. Nous devons en outre veiller à l'exactitude de toutes les écritures dans les dossiers de CONGEBEC qui relèvent de notre responsabilité.

Le fait de falsifier ou d'altérer un registre, de détruire ou de dissimuler des documents que l'on nous a demandé de produire ou encore de mentir à un vérificateur, à un enquêteur ou à un représentant de l'État constitue une faute grave. Si la direction de CONGEBEC, un vérificateur ou un enquêteur mandaté par l'État nous demande des renseignements ou des documents, nous sommes tenus de coopérer.

Si l'on nous avise que certains documents seront utilisés dans le cadre d'un audit, d'une enquête ou d'un litige en cours ou prévu, nous devons suivre les instructions qui nous sont données dans l'avis reçu et prévenir sans délai la vice-présidente affaires juridiques et conformité. Nous ne devons pas détruire aucun document mentionné dans l'avis, à moins d'en avoir reçu dûment l'autorisation de la vice-présidente du capital humain, conformité règlementaire et communications.

Tout écart de conduite lié à l'intégrité des données ou



de document doit être communiqué sans délai à la vice-présidente du capital humain, conformité réglementaire et communications ou peut-être signalé au président du comité d'audit et de gestion des risques.

## 2.8 Discrimination et harcèlement

Nous devons tous collaborer à l'instauration d'un milieu de travail positif, diversifié et exempt de DISCRIMINATION, de HARCÈLEMENT, d'INTIMIDATION et de VIOLENCE. Nous favorisons de saines interactions sociales dans notre milieu de travail.

Nous devons nous engager à traiter nos collègues de manière équitable et avec respect. Aucune forme de DISCRIMINATION, de HARCÈLEMENT, d'INTIMIDATION et de VIOLENCE ne sera tolérée.

## 2.9 Protection des biens de Congebec

CONGEBEC met à notre disposition des ÉQUIPEMENTS et des OUTILS ÉLECTRONIQUES afin que nous puissions nous acquitter de nos fonctions. Tous ces ÉQUIPEMENTS et OUTILS ÉLECTRONIQUES appartiennent à CONGEBEC.

Tous les biens de CONGEBEC, y compris les ÉQUIPEMENTS et les OUTILS ÉLECTRONIQUES appartiennent à CONGEBEC. Nous devons donc utiliser ces biens en prenant toutes les



### QUE FERIEZ-VOUS?

#### > Question :

Marie se sent harcelée par un de ses collègues, qui ne cesse de lui faire des remarques sur son apparence. Ces commentaires la gênent et la mettent mal à l'aise, au point où elle n'a plus du tout envie de venir travailler. Que devrait-elle faire?

#### > Réponse :

Marie devrait d'abord dire à son collègue que ses propos la mettent mal à l'aise. Si son collègue continue à lui faire des remarques sur son apparence, elle devrait faire part du HARCÈLEMENT dont elle est victime à son supérieur immédiat. Elle pourrait également s'adresser à un MEMBRE DE LA DIRECTION, à son responsable des ressources humaines ou à la vice-présidente du capital humain, conformité réglementaire et communications. Marie a aussi la possibilité de signaler le problème sous le couvert de l'anonymat en utilisant le Système de dénonciation des écarts de conduite.

précautions nécessaires pour les protéger en tout temps contre la perte, les dommages, le vol, l'utilisation abusive et le gaspillage, et les protéger comme s'il s'agissait des nôtres.

## 2.10 Utilisation appropriée des équipements et outils électroniques

Nous devons en tout temps utiliser les ÉQUIPEMENTS, les OUTILS ÉLECTRONIQUES, les réseaux et les applications logicielles de CONGEBEC de façon appropriée afin de nous acquitter de nos fonctions chez CONGEBEC.

Une utilisation personnelle limitée des OUTILS ÉLECTRONIQUES tels que les ordinateurs, les tablettes, les téléphones cellulaires et les réseaux de CONGEBEC est permise dans la mesure où cette utilisation est raisonnable, appropriée et ne nuise pas à l'exercice des fonctions.

Nous ne pouvons pas consulter ou enregistrer des renseignements, des données ou des images inappropriés ou susceptible d'être considéré comme offensant, utiliser les réseaux de Congebec de façon excessive, que ce soit sur les lieux du travail ou à l'extérieur des lieux du travail.



## 2.11 Sollicitation et propagande sur les lieux de travail / Contributions politiques

Nous ne devons pas promouvoir nos intérêts religieux, politiques ou financiers en distribuant des documents, en sollicitant des dons pour une organisation ou une cause religieuse ou politique ou en tentant de vendre des produits ou des services auprès de nos collègues, de visiteurs ou d'autres personnes pendant que nous nous acquittons de nos fonctions pour CONGEBEC.

CONGEBEC peut choisir d'apporter son appui à des causes communautaires et caritatives. Cependant, nous ne devons pas solliciter nos collègues, des visiteurs ou partenaires en vue de les convaincre de contribuer à une cause ou une œuvre caritative pour laquelle nous avons personnellement choisi de nous intéresser, à moins d'avoir obtenu l'autorisation de la direction de CONGEBEC. CONGEBEC peut, à sa discrétion, nous demander de mettre fin à ce genre d'activités.

La loi interdit à CONGEBEC de financer des campagnes politiques. Nous ne pouvons pas utiliser les fonds et les ressources de CONGEBEC pour contribuer à la campagne d'un parti politique. Bien que nous puissions verser des contributions politiques en notre nom personnel, nous ne



devons jamais le faire dans l'intention ou dans l'espoir que CONGEBEC obtienne ou conserve en échange un avantage.

## 2.12 Relations personnelles entre les employés

Étant donné que les RELATIONS PERSONNELLES sont susceptibles de créer des conflits d'intérêts réels ou apparents, nous ne pouvons pas, si nous exerçons des fonctions de supervision, intervenir dans le processus d'embauche ou de promotion d'une personne avec qui nous avons une RELATION PERSONNELLE, ni être le supérieur immédiat de cette personne. Les RELATIONS PERSONNELLES entre collègues ne doivent pas nuire à l'exercice de leurs fonctions, ni donner lieu à un traitement de faveur ou à un manque d'objectivité.

CONGEBEC n'interdit pas l'embauche de personnes qui ont des RELATIONS PERSONNELLES, incluant des membres de la même famille. Les décisions d'emploi concernant ces personnes doivent cependant être prises en fonction des mêmes critères que ceux qui s'appliquent à toute autre personne. CONGEBEC se réserve le droit d'affecter les EMPLOYÉS aux postes jugés appropriés en vue d'éliminer ou d'atténuer les risques de conflit d'intérêts et de traitement de faveur ou de manque d'objectivité.



Si une RELATION PERSONNELLE se développe entre un EMPLOYÉ et son supérieur immédiat, les deux personnes concernées doivent en informer sans tarder le supérieur hiérarchique du supérieur immédiat.

CONGEBEC prendra des mesures justes et équitables, comme par exemple modifier le rapport hiérarchique direct existant entre deux collègues qui font partie de la même famille ou qui entretiennent une RELATION PERSONNELLE.

### 2.13 Délits d'initiés

Nous ne devons pas effectuer d'opérations sur les titres d'une entreprise qui est un client, un fournisseur ou un concurrent de CONGEBEC, à moins que ces titres ne soient négociés sur le marché, que le placement ne soit effectué selon des modalités généralement accessibles aux investisseurs et que nous n'ayons pas utilisé d'information privilégiée. « Information privilégiée » s'entend de toute information importante au sujet d'une société dont les titres se transigent en bourse qui n'est pas encore connue du public et à laquelle nous avons eu accès en raison des fonctions que nous exerçons pour CONGEBEC.

Nous ne devons pas non plus révéler des renseignements sur une entreprise qui sont inconnus du public à quiconque



à l'extérieur de CONGEBEC, y compris à des membres de notre famille ou à des amis, et en particulier à une personne dont nous avons des raisons de croire qu'elle utiliserait ces renseignements à des fins d'opérations sur les titres de cette entreprise. Nous pouvons discuter de ces renseignements avec nos collègues si nous le faisons conformément aux lois applicables et si les collègues en question ont besoin de connaître ces renseignements pour s'acquitter de leurs fonctions.





**3. Conduite envers  
nos clients, nos partenaires,  
nos fournisseurs &  
nos concurrents**

## 3. CONDUITE ENVERS NOS CLIENTS, NOS PARTENAIRES, NOS FOURNISSEURS ET NOS CONCURRENTS

### 3.1 Qualité et fiabilité du service

Nos clients ont confiance en notre capacité de leur fournir un service de grande qualité qui répond à leurs exigences. Ce lien de confiance est la clé de notre réussite. Nous devons toujours suivre les procédures de contrôle de la qualité qui s'appliquent à notre poste, particulièrement si nous participons à une étape de la chaîne de service de CONGEBEC.

Nous devons nous efforcer de surpasser les attentes de nos clients en matière de qualité. Toute description des services de CONGEBEC, ainsi que toute information sur les prix, doivent être exacte et véridique.

Nous devons signaler sans délai à notre supérieur toute préoccupation que nous pourrions avoir au sujet de la qualité d'un service.



### 3.2 Probité commerciale

Nous devons en tout temps faire preuve de professionnalisme et traiter de manière juste et équitable nos clients, nos partenaires, nos fournisseurs et nos concurrents.

Nous ne devons jamais faire de déclaration trompeuse ou mensongère au sujet des services de CONGEBEC ou de ceux de ses concurrents. Nous ne pouvons procéder qu'à des comparaisons équitables, basées sur des faits, entre nos services et ceux de nos concurrents.

### 3.3 Pot-de-vin

CONGEBEC se fait un devoir d'agir avec intégrité et interdit toute forme de corruption. Nous ne devons pas, directement ou indirectement, accepter, demander, offrir, promettre, accorder ou autoriser le versement de pots-de-vin, de paiements ou de quoi que ce soit d'autre pouvant être perçu comme tel à ou de la part d'un tiers afin d'influer ou de sembler influer sur ses actions, son inaction ou une décision, dans le but d'en tirer un avantage indu, de conserver un marché ou d'obtenir une influence indue sur les gestes de ce tiers.



Nous devons reconnaître la corruption et nous assurer que CONGEBEC ne participe à aucune activité de ce genre, directement ou indirectement.

### 3.4 Cadeaux et marques d'hospitalité

Les cadeaux d'entreprise et les marques d'hospitalité peuvent contribuer à l'établissement de bonnes relations entre CONGEBEC et les personnes avec qui elle fait affaires. Nous devons toutefois faire preuve de discernement dans ce domaine, dans la mesure où l'offre d'un cadeau ou d'une marque d'hospitalité peut donner naissance à un conflit d'intérêts si elle a pour but d'influer sur une décision d'affaires.

Afin d'éviter de donner l'impression que nous avons reçu un traitement de faveur pendant que nous agissons au nom de CONGEBEC, nous devons nous abstenir d'accepter toute offre de cadeau ou de marque d'hospitalité d'un fournisseur, d'un client ou de toute autre personne faisant affaire avec CONGEBEC si ce cadeau ou cette marque d'hospitalité :



> risque de nous empêcher de prendre une décision équitable et impartiale concernant les affaires de CONGEBEC ou de donner l'impression que tel est le cas;



> a une valeur déraisonnable par rapport aux pratiques commerciales communément admises; ou



> comporte une activité ou un élément qui constituerait une infraction à d'autres aspects du présent Code ou qui risquerait de donner de CONGEBEC une image peu flatteuse.

Nous devons faire appel à notre jugement si l'on nous offre un cadeau ou une marque d'hospitalité.

Nous pouvons accepter des cadeaux et des marques d'hospitalité ou en offrir de la part de CONGEBEC uniquement



s'ils sont conformes aux pratiques commerciales communément admises, n'ont qu'une valeur symbolique ou sont approuvés par la vice-présidente capital humain.

Il est interdit de donner ou de recevoir des cadeaux en espèces ou quasi-espèces (par ex. des actions, obligations, cartes cadeaux, chèques cadeaux, etc.) quel qu'en soit le montant.

### 3.5 Lois sur la concurrence

Chez CONGEBEC, nous croyons qu'une concurrence loyale est essentielle à la libre entreprise. CONGEBEC se conforme aux lois sur la concurrence et aux lois antitrust en vigueur là où elle exerce ses activités.

Ces lois visent à protéger la concurrence en interdisant tout accord ou arrangement officieux ou officiel susceptible d'en limiter l'exercice.

Sont notamment interdits les arrangements officieux ou officiel qui visent à :

- > fixer ou à contrôler les prix ou les modalités,
- > restreindre la concurrence ou les transactions avec les fournisseurs ou clients,
- > se partager ou à répartir les clients, les marchés ou les territoires entre CONGEBEC et ses concurrents.



#### QUE FERIEZ-VOUS?

> **Question :**

Karen est chargée d'acheter l'essentiel du matériel de maintenance dont ont besoin 3 entrepôts de **Congebec** où elle travaille. L'un des fournisseurs avec qui elle fait affaire lui propose des billets pour assister à un concert rock. Que devrait-elle faire?

> **Réponse :**

*Si Karen acceptait ces billets, le fournisseur qui le lui offre ainsi que ces collègues et les concurrents de ce fournisseur pourraient y voir la preuve qu'elle accorde un traitement préférentiel à ce fournisseur. Cela risquerait en outre de compromettre la capacité de Karen à prendre une décision objective au nom de CONGEBEC. Karen ne devrait donc pas accepter ce cadeau.*

Pour nous conformer à ces lois, nous devons éviter de discuter :

- > de toute division ou de tout partage de la clientèle, des marchés ou des territoires avec un client ou un concurrent;
- > de la capacité d'entreposage, des coûts de fonctionnement ou de tout autre sujet relatif aux opérations des entrepôts avec un concurrent;
- > de tout ce qui touche aux prix, aux modalités d'approvisionnement ou à l'information commerciale stratégique avec un concurrent; ou
- > du boycottage d'un tiers avec un client ou un concurrent.

Si un concurrent aborde, ne serait-ce qu'en passant, l'une ou l'autre de ces questions, il faut couper court à la conversation et rapporter cet incident à la vice-présidente du capital humain, conformité réglementaire et communications.

Tout écart de conduite lié à des questions de concurrence doit être communiqué sans délai à la vice-présidente du capital humain, conformité réglementaire et communications ou peut-être signalé au président du comité d'audit et de gestion des risques.





## **4. Conduite responsable des affaires**

## 4. CONDUITE RESPONSABLE DES AFFAIRES

---

### 4.1 Réduction du gaspillage alimentaire

La réduction du gaspillage alimentaire à toutes les étapes de nos activités revêt pour nous une importance primordiale. Notre vision s'appuie sur un solide engagement à l'égard du développement durable, sur un respect rigoureux de pratiques responsables en matière de sécurité alimentaire et la façon dont nous menons nos activités pour éviter les pertes et les dommages.

Nous nous efforçons de respecter, voire dépasser, les exigences réglementaires applicables à notre secteur d'activité, en maintenant les risques en matière de sécurité alimentaire au niveau le plus bas qui puisse raisonnablement être atteint, en prévenant les pertes de produits causés par des dommages ou des variations inappropriées de températures, de même qu'en surveillant et en améliorant continuellement notre performance sur le plan de l'exploitation.

Si nous connaissons l'existence d'une pratique qui peut engendrer le gaspillage alimentaire ou non conforme aux



normes ou aux politiques de CONGEBEC ou qui contrevient aux lois et règlements en vigueur, nous avons le devoir d'en informer notre supérieur immédiatement.





## **5. Ressources**

## 5. RESSOURCES

### 5.1 Comment saurai-je s'il y a un problème?

Si nous sommes aux prises avec un dilemme d'ordre éthique, réfléchissons bien et consultons les documents de référence pertinents, comme notre énoncé de valeurs, notre vision ou les politiques de CONGEBEC. Ces documents se trouvent sur le site Internet CONGEBEC.com, sur le site interne des ressources humaines (paie ADP) ou sur notre lieu de travail. Ils peuvent aussi être demandés à notre supérieur.

**Nous pouvons également évaluer la situation en nous posant les questions suivantes :**



> Est-ce la bonne chose à faire?



> Est-ce légal?



> Est-ce conforme aux valeurs et aux politiques de CONGEBEC?



> En serais-je fier si d'autres l'apprenaient?



> Apprécierait-on chez CONGEBEC qu'on en parle dans les journaux ou sur Internet?

Si nous ne pouvons pas répondre par l'affirmative à toutes ces questions, il s'agit sans doute d'une situation dont nous devrions discuter ou qu'il faudrait signaler. N'hésitons pas à demander conseil si nous nous posons d'autres questions sur cette situation.

### 5.2 Comment obtenir des conseils ou signaler un problème?

Si nous voulons discuter d'un problème ou signaler une situation qui nous semble illégale ou contraire à l'éthique, commençons de préférence par en parler à notre supérieur. Si, pour une raison quelconque, cette solution ne nous convient pas, nous pouvons également nous adresser à l'une ou l'autre des personnes suivantes :



- > notre responsable des ressources humaines,
- > la vice-présidente du capital humain, conformité réglementaire et communications,
- > un MEMBRE DE LA DIRECTION.

Nous pouvons également signaler un problème par l'entremise du Système de dénonciation des écarts de conduite :

- > en ligne, sur le site Web sécurisé [www.alias-solution.com/contact/fr/congebec](http://www.alias-solution.com/contact/fr/congebec)
- > par téléphone, en utilisant le numéro sans frais : (844) 852-4298
- > par la poste, en envoyant votre signalement sous pli confidentiel à l'adresse suivante : CP 47022, SUCC. Saint-Jean, Lévis, QC, G6Z 2L3

### 5.3 Comment signaler un problème de manière anonyme?

Pour signaler un problème de façon anonyme, nous pouvons utiliser le système de dénonciation des écarts de conduite, géré par un tiers, accessible 24 heures sur 24, sept jours sur sept. Si nous préférons ne pas révéler notre identité, nous devons savoir que la protection de notre anonymat pourrait limiter la capacité de CONGEBEC à mener



une enquête approfondie sur la situation signalée. Si nous décidons de révéler notre identité, notre rapport sera gardé confidentiel dans la mesure du possible.

Le système de dénonciation des écarts de conduite est accessible en utilisant l'une des méthodes suivantes :

- > en ligne, sur le site Web sécurisé [www.alias-solution.com/contact/fr/congebec](http://www.alias-solution.com/contact/fr/congebec)
- > par téléphone, en utilisant le numéro sans frais : (844) 852-4298
- > par la poste, en envoyant votre signalement sous pli confidentiel à l'adresse suivante : CP 47022, SUCC. Saint-Jean, Lévis, QC, G6Z 2L3

### 5.4 Que se passera-t-il si je signale un problème?

Qu'un signalement soit fait de manière anonyme ou non, la dénonciation doit être faite de bonne foi et inclure tous les faits tenus pour vrais.

Qu'un problème soit signalé directement à un MEMBRE DE LA DIRECTION de CONGEBEC ou par l'intermédiaire du Système de dénonciation des écarts de conduite, la direction de CONGEBEC s'efforcera tout d'abord d'établir les faits mentionnés dans le signalement et, si elle conclut qu'il



existe réellement un problème, elle prendra rapidement les mesures requises.

Dans certaines situations, la direction jugera nécessaire de mener une enquête plus approfondie avant d'agir. Le cas échéant, nous devons peut-être fournir des renseignements supplémentaires, que nous ayons signalé le problème sous le couvert de l'anonymat ou non.

La direction emploiera son meilleur jugement lorsqu'elle examinera les sujets de préoccupation soulevés et prendra les mesures qui s'imposent. La direction de CONGEBEC n'est pas tenue de vous tenir informé des démarches qu'elle pourrait entreprendre suivant le signalement.

### 5.5 Et si j'ai peur des représailles?

Si nous craignons de faire l'objet de représailles, nous pouvons soumettre un rapport de façon totalement anonyme. CONGEBEC ne tolère aucune forme de représailles contre quiconque signale, en toute bonne foi, une conduite illégale ou contraire à l'éthique, connue ou présumée. Toute forme de représailles doit être signalée et dénoncée sans délai à la direction. CONGEBEC prendra toutes les mesures requises pour faire cesser ces représailles.



### 5.6 Quelles sont les conséquences d'une infraction au Code?

Si nous omettons de nous conformer au Code ou de signaler un problème, ou si nous exerçons des représailles contre un collègue qui a signalé un problème, nous pourrions faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement. Nous nous exposons en outre à des poursuites civiles ou criminelles si nous enfreignons la loi.

### 5.7 À qui incombe la responsabilité d'adopter et de réviser le Code?

Il incombe au conseil d'administration de CONGEBEC d'adopter et de réviser le Code. La haute direction doit pour sa part veiller à la mise en œuvre et à l'application du Code dans l'ensemble de l'organisation.



## LEXIQUE

---

Dans le présent Code :

« ADMINISTRATEURS » désigne exclusivement un membre du conseil d'administration de Congebec ou de ses filiales.

« CONGEBEC » ou « MEMBRE DE LA DIRECTION » désigne le président et chef de la direction et tous les vice-présidents.

« DISCRIMINATION » désigne toute décisions de gestion ou relatives à l'emploi fondées sur la race, la couleur, le sexe, l'origine nationale ou ethnique, l'âge, la religion, la citoyenneté, l'incapacité, l'état de santé, l'orientation ou l'identité sexuelle, le statut d'ancien combattant, la situation de famille ou tout autre motif interdit par la loi.

« EMPLOYÉS » désigne toute personne employée par l'une ou l'autre des entités de Congebec.

« ÉQUIPEMENTS » désigne les outils utilisés pour la maintenance, les palettiers, les chariot-élévateurs, les véhicules moteurs, etc.

« HARCÈLEMENT » désigne tout comportement importun

qui crée un climat de travail intimidant, gênant, hostile ou offensant. Un tel comportement peut consister à utiliser un langage blasphématoire ou injurieux, à proférer des menaces ou à faire des remarques, des plaisanteries ou des insinuations malveillantes, discriminatoires ou sexuellement explicites. Il peut s'adresser uniquement à l'employé visé ou se produire en présence de plusieurs personnes. Il peut s'exprimer verbalement, par écrit, y compris par courriel ou emprunter d'autres modes de communication. Le harcèlement sexuel inclut les flirts et les avances sexuelles non désirés, de même que tout autre comportement physique ou verbal à connotation sexuelle.

« INTIMIDATION » consiste à utiliser de façon inadéquate son pouvoir personnel ou son autorité face à autrui. L'intimidation peut être physique (par ex. une agression envers autrui), verbale (par ex. importuner ou menacer quelqu'un), sociale (par ex. exclure quelqu'un ou faire des commérages à son sujet) ou électronique (par ex. proférer des menaces dans les médias sociaux ou répandre des rumeurs).

« OUTILS ÉLECTRONIQUES » désigne les ordinateurs, les tablettes, les téléphones cellulaires, les réseaux et autres équipements électroniques.

« RELATION PERSONNELLE » désigne une relation entre des employés de Congebec qui va au-delà des interactions professionnelles et qui est susceptible d'être perçue comme donnant lieu à un traitement de faveur ou à un manque d'objectivité. Il peut s'agir, par exemple, de la relation qui existe entre des personnes qui se fréquentent, qui vivent ensemble ou qui font partie de la même famille. Par « même famille » on entend le conjoint, le père et la mère, le beau-père et la belle-mère, les enfants, les grands-parents, les petits-enfants, les frères et sœurs, les beaux-frères et belles-sœurs, les oncles et tantes, les neveux et nièces ainsi que les cousins et cousines.

« VIOLENCE » s'entend d'une menace d'utilisation, d'une tentative d'utilisation ou de l'utilisation réelle et intentionnelle de son pouvoir ou de la force physique à l'encontre d'une personne ou d'un groupe, laquelle cause ou est très susceptible de causer des blessures, la mort, de la souffrance psychologique ou de la peur. Elle inclut toute menace et tout comportement qui donne à un employé un motif raisonnable de croire qu'il pourrait subir des blessures.



Congebec