

CODE DE CONDUITE



WESTON FOODS

CODE DE CONDUITE

Message du président du conseil et chef de la direction

Depuis que mon arrière-grand-père a fondé George Weston limitée, l'entreprise a grandi entre les mains d'individus attachés au même ensemble d'objectifs et de valeurs. Ces objectifs et ces valeurs sont demeurés inchangés aujourd'hui; ils dictent nos pratiques en matière de gouvernance et nous forcent à établir des normes des plus rigoureuses sur les plans éthique, juridique et professionnel, chaque jour. Notre culture de haute performance exige que nous adhérions tous à ces valeurs aussi bien individuellement que collectivement.

Voilà pourquoi notre code de conduite est si important. Ce code de conduite n'est pas un simple enchaînement de mots sur une feuille; il confirme ce que nos clients et nos intervenants attendent de nous, et ce que nous attendons les uns des autres. Le Code se veut un cadre à partir duquel nous pouvons modeler nos comportements. Il est conçu pour nous aider à comprendre ce que signifie représenter notre entreprise.

En tant que président du conseil et chef de la direction, j'ai à cœur de m'assurer que nous assumions tous, et j'entends par là autant moi-même, nos dirigeants que chacun d'entre nous, nos responsabilités à l'égard des normes et des résultats exceptionnels qui ont fait et continueront de faire de nous une entreprise dont nous pouvons tous être fiers.

Galen G. Weston

À propos de notre code de conduite

Weston Foods (Canada) Inc. et ses filiales (l'entreprise ou Weston Foods) s'engagent à faire preuve d'honnêteté et d'intégrité dans toutes leurs activités. Cet engagement est l'une des raisons qui font de nous une entreprise respectée depuis 1882.

Le présent Code reflète les valeurs de Weston Foods ainsi que notre ferme détermination à faire preuve d'excellence, d'honnêteté, d'intégrité et de conformité. Il énonce également les attentes et principes fondamentaux qui guideront votre conduite en tant qu'employé.

Le Code s'appuie sur des politiques et des procédures précises, qui énoncent plus en détail les attentes de l'entreprise et vos propres obligations. Vous pouvez les trouver sur le site intranet de l'entreprise ou les obtenir auprès de votre gestionnaire ou des Ressources humaines. Portez également attention aux autres politiques et procédures de l'entreprise, dont la politique antifraude, qui traite directement des enjeux que sont la prévention de la fraude et les mesures à prendre en cas de fraude, la politique de conformité avec les lois, la politique sur la Loi sur la concurrence, la politique en matière de négociation de titres et la politique sur les médias sociaux. Si l'entreprise a des politiques ou des procédures concernant votre poste qui sont plus strictes ou plus précises que celles présentées dans le présent Code, ce sont ces premières qui prévalent. Tous les administrateurs, dirigeants et employés de Weston Foods doivent lire, comprendre et respecter le présent Code ainsi que les politiques et procédures qui

le sous-tendent. Si vous engagez une entreprise ou un consultant externe pour effectuer des travaux au nom de Weston Foods, vous êtes tenu de prendre des mesures raisonnables pour que la partie engagée connaisse et respecte le Code, les politiques et les procédures de Weston Foods, s'il y a lieu.

Pour toute question à propos du présent Code, veuillez communiquer avec votre gestionnaire. Les gestionnaires doivent contribuer à clarifier le Code et veiller à son application. Ils ne peuvent permettre ou approuver une infraction à l'une ou l'autre de ses dispositions.

Ligne téléphonique Action-Intégrité

Si vous croyez avoir été témoin d'une violation du Code, il vous incombe de la signaler immédiatement :

- à votre gestionnaire;
- aux Ressources humaines;
- au Service de la conformité;
- à un préposé de la ligne téléphonique Action-Intégrité (1 800 594-1495).

La ligne téléphonique Action-Intégrité est un service géré à l'externe qui vous permet de faire part à l'entreprise de tout problème ou toute préoccupation que vous pourriez avoir. Lorsque vous utilisez la ligne téléphonique Action-Intégrité, vous pouvez choisir de conserver l'anonymat.

Weston Foods traite tous les cas avec sérieux et en maintient la confidentialité. Au besoin, Weston Foods s'adressera à des autorités externes et leur fera des signalements. Weston Foods interdit aux employés de lancer des représailles à l'égard de toute personne qui fait de bonne foi un signalement visant un autre employé. Tout employé qui lance des représailles à un autre employé qui a fait un signalement pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires, y compris un congédiement.

VALEUR ajoutée - une priorité

Pour Weston Foods, l'ajout de valeur passe avant tout. Nos activités dépendent des gens qui achètent nos produits chaque jour. C'est pourquoi nous devons tout mettre en œuvre pour assurer à nos clients et aux consommateurs une expérience sans pareille. Bref, nos clients et les consommateurs méritent le meilleur de nous-mêmes.

Notre engagement envers les clients

Nos clients motivent tout ce que nous faisons. Du développement de produits novateurs à la livraison de nos produits en temps voulu et en quantité suffisante, notre priorité absolue est de répondre aux besoins de nos clients. Weston Foods offre à ses clients et aux consommateurs des renseignements clairs et exacts concernant ses produits, tant dans ses communications que dans sa publicité. Nos promesses et nos engagements à leur égard sont réels, soumis à un processus rigoureux de vérification préalable, confirmés par des tests adéquats et clairement communiqués. Nous en

faisons toujours plus pour montrer à nos clients que nous sommes ravis qu'ils fassent affaire avec nous.

Weston Foods entend être un chef de file nord-américain dans le domaine des produits de boulangerie. Pour y arriver, elle mise sur la qualité supérieure et l'aspect novateur de ses produits, sur le désir de surpasser les attentes de ses clients et sur une gestion des coûts efficace favorisant sa croissance. C'est l'objectif de Weston Foods, et c'est ce qui nous a permis d'acquérir une si bonne réputation.

Marc, de l'équipe de nuit, remplissait le mélangeur lorsque le contenant d'ingrédients prémélangés qu'il tenait s'est brisé. Après vérification, Marc a constaté qu'il manquait une pièce au contenant. Il a donc appelé sans tarder les personnes appropriées pour qu'elles trouvent le morceau perdu et nettoient le mélangeur avant que la production ne reprenne. Sa réaction rapide et son respect de la procédure, qui prescrit d'examiner l'équipement à chaque étape de la production, ont permis d'éviter que l'incident ne devienne un grave problème et nuise à la suite du processus. La vigilance de Marc et l'importance qu'il accorde à la sécurité illustrent bien les bonnes pratiques de fabrication auxquelles chaque employé doit se conformer.

Sécurité des produits

Une des plus importantes responsabilités de Weston Foods est de veiller à ce que ses produits, y compris leur emballage, soient sans danger pour nos clients et leur famille.

Chez Weston Foods, un personnel qualifié veille à la sécurité des aliments. L'entreprise vérifie régulièrement ses propres installations et celles de ses fournisseurs, sans compter qu'elle révisé et améliore continuellement ses procédures et ses pratiques. Cela dit, nous sommes tous responsables de la sécurité des produits. En tant qu'employé de Weston Foods, vous êtes tenu :

- de bien comprendre et respecter toutes les procédures applicables concernant la sécurité des produits, notamment le respect absolu des dates prescrites;
- de signaler immédiatement tout problème de sécurité dont vous avez connaissance. Ces questions relatives à la sécurité des aliments doivent être signalées à votre gestionnaire, puis transmises à l'équipe de l'Assurance qualité et sécurité des aliments.

Si votre travail touche à la sécurité des aliments, vous devez suivre toutes les formations requises à ce sujet.

Respecter les autres

« Les employés doivent collaborer, afin de régler les problèmes de façon constructive. »

Le RESPECT est le fondement d'un milieu de travail formidable.

Weston Foods alimente un environnement de travail inclusif et respectueux. Cette valeur implique entre autres de traiter nos employés avec dignité et équité et de maintenir un environnement exempt de harcèlement, de discrimination ou de

violence. Cela implique aussi de se montrer ouvert aux employés d'origines diverses et aux différentes perspectives et capacités. De cette diversité naît un amalgame inestimable qui vient enrichir notre équipe.

Respect en milieu de travail

Les employés doivent collaborer afin de régler les problèmes de façon constructive, ce qui signifie notamment qu'ils doivent respecter les droits de leurs collègues de travail et la confidentialité de leurs renseignements personnels. Weston Foods ne tolère ni discrimination, ni harcèlement, ni violence. Nos politiques à cet égard englobent l'utilisation inappropriée des médias sociaux ainsi que les activités à l'extérieur du lieu de travail si elles sont liées à Weston Foods. Il y a un lien avec Weston Foods lorsque la conduite en question a des répercussions sur un employé ou pourrait raisonnablement nuire aux intérêts légitimes, à la réputation ou au nom de l'entreprise.

Si vous êtes témoin d'un acte de violence ou de harcèlement, signalez-le immédiatement. Ce n'est pas seulement la meilleure chose à faire, c'est également votre devoir envers les autres et envers l'entreprise.

Aux réunions d'équipe, Philippe raconte parfois des blagues inappropriées qui présentent un langage grossier et des propos à connotation sexuelle. Ces blagues rendent Diane mal à l'aise. Elle a tenté d'en parler à Philippe, mais rien n'a changé. D'ailleurs, il s'est récemment mis à lui raconter en privé des blagues contenant des propos racistes ou empreints d'intolérance religieuse. Selon lui, il ne fait rien de mal : ce ne sont que des blagues, elles ne visent personne en particulier et Diane n'est pas membre des communautés culturelles ou religieuses dont il est question. Diane a plusieurs options : elle peut notamment redire à Philippe que ses blagues la rendent mal à l'aise, parler à son gestionnaire, aux Ressources humaines ou au Service de la conformité, ou encore signaler le comportement de Philippe par l'entremise de la ligne Action-Intégrité.

Sécurité en milieu de travail

Weston Foods est déterminée à offrir un environnement de travail sécuritaire à ses employés. À cet effet, vous êtes tenu :

- de respecter la loi ainsi que les politiques et les procédures de l'entreprise relatives à la santé et à la sécurité;
- de suivre les formations en santé et en sécurité qui se rapportent à votre travail;
- de porter ou d'utiliser l'équipement ou les dispositifs de protection exigés par l'entreprise;
- de travailler et d'agir d'une manière sécuritaire pour vous et vos collègues;
- de prévenir immédiatement votre gestionnaire ou les Ressources humaines d'une blessure ou d'un accident survenu au travail ou de toute autre préoccupation concernant la sécurité.

Weston Foods accueille les personnes handicapées en respectant leur dignité et leur autonomie. Les animaux d'assistance sont donc autorisés dans nos établissements, s'il y a lieu.

La sécurité en milieu de travail ne se limite pas aux politiques et aux procédures; elle doit faire partie de nos habitudes de travail quotidiennes. Or, nous ne pouvons assurer l'excellence de notre service à nos entreprises si notre jugement est affaibli ou si notre productivité est amoindrie. C'est pourquoi l'entreprise exige un environnement de travail sans alcool ni drogue, sauf dans le cas d'événements où la consommation responsable d'alcool est permise par l'entreprise.

Valoriser l'INTÉGRITÉ d'abord

Vu la place que nous occupons dans la vie de tant de Nord-Américains, qui achètent nos produits, travaillent chez nous ou font affaire avec nous, il est absolument essentiel que les employés agissent avec intégrité et fassent preuve de responsabilité dans toutes leurs interactions lorsqu'ils représentent Weston Foods. L'entreprise a été fondée sur l'INTÉGRITÉ. C'est la valeur sur laquelle continuent de reposer notre solide réputation et la loyauté qui caractérise nos relations. Pour préserver cette tradition, et parce que nous croyons que c'est la bonne chose à faire, tous les employés de Weston Foods doivent se conduire de manière éthique, professionnelle et respectueuse des lois.

Respect des lois

La conformité est une question importante pour Weston Foods et elle s'attend à ce que les employés comprennent et respectent les lois et s'y conforment. Il vous incombe de signaler toute violation soupçonnée de la loi, du présent code ou des politiques et des procédures de Weston Foods.

Les employés de Weston Foods sont tenus de comprendre les lois qui s'appliquent à leur travail, de suivre les formations et d'aider l'entreprise à remplir ses obligations en respectant les politiques, les procédures et la formation pertinentes à leur emploi.

En cas de doute, consultez votre gestionnaire, les Ressources humaines ou le Service de la conformité.

Aucun conflit d'intérêts

Les décisions d'affaires doivent être prises en fonction des intérêts de l'entreprise, jamais en fonction de vos possibles intérêts personnels ou de ceux d'autrui.

Vous devez éviter toute situation de conflit d'intérêts dans laquelle vos intérêts personnels (ou ceux de vos proches ou de vos amis) pourraient vous détourner de vos obligations envers Weston Foods. Cela comprend abuser de vos fonctions à des fins personnelles et être impliqué dans des situations qui donnent l'apparence d'un conflit d'intérêts.

Les employés ne doivent pas accepter de rémunération (sous quelque forme que ce soit) pour des services exécutés pour l'entreprise de toute source autre que l'entreprise.

Si vous êtes en situation de conflit d'intérêts, réel ou potentiel, vous devez le signaler à votre gestionnaire ou aux Ressources humaines ainsi qu'aux Services juridiques.

Annick cherche à engager une agence pour l'organisation d'un congrès. Trois firmes ont offert leurs services. Au cours de la période d'évaluation, le gestionnaire de comptes d'une des firmes invite Annick à un concert donné par son groupe musical préféré et laisse sous-entendre que ce genre de sortie pourrait lui être régulièrement offerte si elle choisit l'entreprise en question. Annick aimerait bien aller au concert, mais elle sait qu'accepter l'invitation irait à l'encontre de la politique de l'entreprise concernant les cadeaux et pourrait donner à la firme en question un avantage indu. Annick devrait refuser l'invitation et choisir la meilleure firme pour Weston Foods.

Vous pourriez vous trouver en situation de conflit d'intérêts dans l'une des situations suivantes :

- Fournir des services à un concurrent;
- Fournir des services à une entreprise qui fait affaire ou cherche à faire affaire avec Weston Foods;
- Avoir une participation financière dans une société concurrente (bien que vous puissiez détenir jusqu'à 5 % des titres cotés en bourse d'un concurrent de Weston Foods);
- Avoir une participation financière dans une société qui fait affaire ou veut faire affaire avec Weston Foods (bien que vous puissiez détenir jusqu'à 5 % des titres cotés en bourse d'une telle société);
- Faire affaire au nom de Weston Foods avec un parent ou un ami;
- S'engager dans une relation intime avec un subordonné.

Avantages personnels indus

Nous ne devons jamais laisser nos relations ou nos intérêts personnels influencer notre capacité à faire preuve d'objectivité dans nos décisions d'affaires. Pour cette raison, Weston Foods exige que vous respectiez des règles strictes concernant les cadeaux offerts par des gens avec qui nous faisons ou pourrions faire affaire. Toute offre, toute occasion ou tout cadeau qui pourrait indûment influencer une prise de décision professionnelle constitue un avantage personnel indu. Les avantages personnels indus comprennent les biens, les services, les divertissements, les marques d'hospitalité, l'argent comptant, les quasi-espèces, les occasions pour lesquelles un employé paie moins que la juste valeur marchande ou tout autre avantage. Il est interdit aux employés de recevoir un avantage personnel indu, tant directement que par l'entremise de membres de leur famille ou d'autres personnes de leur entourage.

Cependant, les avantages ayant une valeur symbolique (de moins de 50,00 \$ à chaque fois, sans dépasser une valeur totale de 250,00 \$ par an) ne sont pas considérés comme des avantages personnels indus. Dans certaines situations, un avantage dont la valeur est supérieure à la valeur symbolique peut être accepté par un employé, mais uniquement dans les cas où i) il ne constituerait pas un conflit d'intérêts (comme il est décrit ci-dessus) et ii) il serait dans l'intérêt de l'entreprise. Les employés doivent faire preuve de modération et de jugement lorsqu'ils décident si ce type d'avantage peut être accepté. Par exemple, les avantages suivants ne constitueraient pas des avantages personnels indus :

- Une présentation, un séminaire ou une conférence qui a été préapprouvé par votre gestionnaire, si la plus grande partie de son contenu est instructif ou traite d'un sujet lié aux affaires ou d'ordre professionnel qui est pertinent pour votre travail;
- Un repas offert aux participants juste avant ou après une telle activité est également permis;
- Un repas avec un client ou un fournisseur qui a lieu durant une journée de travail normale et qui a été préapprouvé par votre gestionnaire, à la condition qu'il soit lié à une question professionnelle et que le but premier du repas soit de discuter d'affaires;
- Un événement culturel ou sportif ou une réception qui a été préapprouvé par un vice-président de votre domaine fonctionnel (ou par un vice-président principal si vous occupez un poste de vice-président ou un poste supérieur) lorsque l'hôte est présent et que vous parlez d'affaires.

Si vous recevez un avantage personnel indu non sollicité qui ne peut être respectueusement refusé (par exemple, un panier-cadeau durant le temps des Fêtes), il vous est permis de l'accepter au nom de l'entreprise. Le cadeau sera soit tiré au sort et les profits, remis à une œuvre de bienfaisance choisie par l'entreprise, soit partagé avec les employés de l'entreprise (par exemple, en le déposant dans la cafétéria). Pour savoir si un avantage peut être accepté ou s'il doit être refusé, communiquez avec votre gestionnaire ou les Ressources humaines. Ils peuvent vous aider à déterminer si l'avantage peut être accepté dans le cadre du présent Code. Ils ne peuvent pas approuver un avantage qui est interdit par le Code.

Relations avec les actionnaires

En tant qu'unité produisant des rapports de l'une des plus grandes sociétés ouvertes du Canada, notre entreprise est suivie de près par les actionnaires actuels et potentiels, ainsi que par d'autres intervenants du marché.

Weston Foods agit équitablement envers toutes les parties intéressées, y compris les actionnaires.

L'entreprise communique de façon exacte et juste l'information financière et d'autres renseignements pertinents aux actionnaires, au grand public et aux autres parties intéressées.

Vous devez transmettre toute question relative aux actionnaires et aux investissements au Service des relations avec les investisseurs (investor@weston.ca).

Représentants du gouvernement et personnes chargées de la réglementation

De nombreux aspects de nos activités sont réglementés et font l'objet d'inspections régulières de la part du gouvernement et d'autres organismes de réglementation.

Soucieuse de remplir ses obligations en matière de conformité et de respecter ses engagements en matière d'intégrité, Weston Foods collabore avec les inspecteurs

gouvernementaux et les autres organismes de réglementation, avec qui elle entretient des relations empreintes d'équité, d'honnêteté et de sens éthique.

Il n'est jamais convenable d'offrir un avantage ou un cadeau à un représentant du gouvernement ou à une personne chargée de la réglementation ou d'en recevoir un de sa part.

Si vous êtes avisé d'une enquête ou d'une demande de renseignements émanant d'une autorité réglementaire :

- avisez aussitôt votre gestionnaire;
- demandez conseil aux Services juridiques concernant toute demande inhabituelle avant de répondre.

Tous les employés doivent coopérer pleinement dans le cadre des enquêtes de l'entreprise sur les actes répréhensibles présumés, notamment les infractions présumées au présent Code pendant qu'ils sont en fonction au sein de l'entreprise et par la suite.

Concurrents et lois antitrust

Nous sommes régis par des lois qui garantissent une concurrence loyale entre les entreprises. Tous les employés doivent les respecter. Pour mieux comprendre ces exigences, vous devez lire et respecter notre politique sur la Loi sur la concurrence, la procédure sur les rencontres avec les concurrents et toutes les politiques, procédures et formations qui s'y rapportent. Pour toute clarification, veuillez vous adresser à votre gestionnaire ou communiquer avec le Service de la conformité ou les Services juridiques.

Assurez-vous de toujours protéger les intérêts de l'entreprise.

Participation à des conseils d'administration externes

L'expérience et les connaissances des employés de Weston Foods étant reconnues, il arrive que des organisations invitent certains de nos employés à siéger à leur conseil d'administration. Si vous souhaitez accepter un poste d'administrateur au sein d'un organisme à but lucratif ou sans but lucratif externe, vous devez :

- obtenir l'approbation préalable d'un membre de votre équipe de haute direction;
- vous retirer de toute discussion tenue dans un conseil d'administration externe concernant Weston Foods pouvant avoir une incidence sur celle-ci.

Si vous êtes administrateur d'une organisation externe, vous devez éviter les conflits d'intérêts avec l'entreprise et ses activités. Par exemple, vous devez vous retirer de toute discussion dans un conseil d'administration externe concernant l'entreprise ou ses activités ou pouvant avoir une incidence sur celles-ci.

Respect des biens et des renseignements des tiers

Nos marques prospèrent grâce à l'innovation, mais nous devons veiller à ce que nos produits ne portent pas atteinte aux droits de propriété intellectuelle d'autrui. Weston Foods respecte les droits de propriété d'autrui comme elle s'attend à ce que les siens soient respectés. Une simple allégation de violation peut coûter cher et compromettre notre réputation. Voici ce que vous devez savoir :

- N'apportez pas chez Weston Foods de renseignements délicats d'un point de vue concurrentiel provenant d'un ancien employeur, comme une liste de prix.
- Si vous participez à l'élaboration de nouveaux produits, à l'organisation de campagnes publicitaires ou à d'autres initiatives novatrices pour l'entreprise (logiciels, processus commerciaux, technologies, etc.), prenez les mesures nécessaires pour vous assurer que vous ne violez pas les droits des tiers. Vous devez, entre autres, vous tenir au courant de ce qui se fait sur le marché.
- Ne répondez pas directement aux lettres ou aux appels des tiers alléguant que leurs droits de propriété ont été violés. Transmettez-les tout de suite aux Services juridiques.

Vérifiez les nouveaux concepts, noms de produits, slogans et noms de domaine auprès des Services juridiques. De cette façon, vous pourrez vous assurer que vous avez le droit de les utiliser sans risque pour l'entreprise.

Départ de l'entreprise

Sachez que, dès la fin de votre emploi, vous devrez remettre à l'entreprise tout bien lui appartenant et que certaines de vos obligations continuent de s'appliquer même après votre départ. Vous êtes tenu, par exemple :

- de continuer de protéger les renseignements confidentiels de l'entreprise ainsi que les renseignements personnels des clients, des consommateurs et des employés;
- d'honorer tout engagement postérieur à l'emploi stipulé par votre contrat de travail ou par toute autre entente conclue avec l'entreprise. Il peut s'agir d'un engagement de non-concurrence ou d'une promesse de ne pas inciter des employés à quitter l'entreprise. Au minimum, il est interdit aux anciens employés d'inviter des employés actuels à quitter Weston Foods pendant les 12 mois suivant la fin de leur emploi.

Avoir nos COMMUNAUTÉS et l'environnement à cœur

Chez Weston Foods, notre objectif est de contribuer à induire des changements positifs quant aux enjeux qui préoccupent le plus nos clients, nos employés et nos secteurs d'activité. Notre engagement envers la responsabilité sociale, nos efforts pour réduire notre empreinte environnementale et nos activités de bienfaisance sont des moyens pour nous d'exprimer notre soutien à l'égard des COMMUNAUTÉS où nous sommes établis.

Responsabilité sociale d'entreprise

Weston Foods s'efforce d'être une entreprise citoyenne qui se démarque et elle appuie les activités socialement responsables de ses entreprises en exploitation. Il s'agit notamment des engagements suivants :

- respect de l'environnement;
- faire preuve d'intégrité en matière d'approvisionnement;
- faire une différence positive dans notre communauté;
- refléter les diversités culturelles de notre pays;
- offrir un milieu de travail formidable.

Gardez ces principes en tête lorsque vous prenez des décisions dans le cadre de vos tâches quotidiennes. Nous vous invitons à vous comporter de manière à faire honneur à la réputation solide et bien établie de Weston Foods.

Responsabilité environnementale

Weston Foods et ses entreprises en exploitation s'engagent à respecter les lois environnementales et à réduire leur empreinte sur l'environnement. En tant qu'employé, vous êtes tenu :

- de suivre toute formation environnementale ayant un lien avec votre travail;
- de vous conformer à toutes les politiques et procédures de l'entreprise visant à favoriser le développement durable de même que le respect des lois en matière d'environnement;
- de rapporter toute situation qui vous porte à croire que certains employés ne respectent pas les politiques et les procédures de l'entreprise en matière d'environnement.

Dons aux œuvres de bienfaisance

Weston Foods est reconnaissante de la générosité dont font preuve ses employés, ses clients et ses fournisseurs lors de ses collectes de fonds. Afin d'optimiser la portée de ses contributions et d'éviter d'abuser de la bonté de ses donateurs, Weston Foods ne recueille des fonds que pour les œuvres de bienfaisance qu'elle a choisies.

Il vous appartient de décider de soutenir personnellement ou non une œuvre de bienfaisance retenue par l'entreprise. Weston Foods ne portera aucun jugement sur les employés, les clients ou les fournisseurs qui choisissent de ne pas soutenir ses programmes de bienfaisance.

Protéger les BIENS et les RENSEIGNEMENTS DE L'ENTREPRISE

Protéger les renseignements confidentiels

Dans le cadre de notre travail quotidien, des renseignements confidentiels nous sont confiés et doivent être traités avec soin. En effet, la divulgation de renseignements confidentiels peut porter un grave préjudice à Weston Foods et à d'autres personnes.

En général, le terme « renseignement confidentiel » comprend toute information n'ayant pas été révélée au public par l'entreprise concernant entre autres les projets, les chiffres d'affaires, les profits ou tout autre résultat financier, les activités concurrentielles, la technologie, les produits, les recettes et les formules, les processus commerciaux ou les procédés de fabrication, les plans de marketing et les campagnes publicitaires, le lancement de produits, les prévisions ainsi que les stratégies et les plans d'affaires, de même que les renseignements personnels de nos clients, consommateurs et employés. « Renseignements personnels » se rapporte à toute information portant sur une personne physique identifiable, y compris tout renseignement qui identifie un client, un consommateur ou un employé donné ou qui pourrait raisonnablement lui être associé.

Vous ne pouvez divulguer des renseignements confidentiels qu'en respectant les consignes suivantes :

- À l'interne, aux employés qui doivent être mis au courant pour une raison précise et à des fins professionnelles pertinentes.
- À l'externe, seulement si :
 - l'autre partie a signé une entente de confidentialité selon la formule normalisée de Weston Foods ou les Services juridiques ont donné leur accord;
 - vous avez obtenu la permission de votre gestionnaire et toute autre autorisation requise en vertu des politiques et des procédures de Weston Foods;
 - en ce qui a trait aux renseignements personnels, avec l'autorisation requise de la personne concernée.

En cas de doute quant au caractère confidentiel d'un renseignement ou pour savoir si vous avez l'approbation requise avant divulgation, adressez-vous à votre gestionnaire ou aux Services juridiques.

Utilisation des ressources de l'entreprise

Les ressources de l'entreprise (par exemple, les stocks, les échantillons, les fournitures, l'argent et les registres commerciaux) ne doivent être utilisées qu'en vue de servir les intérêts de l'entreprise et doivent être protégées en tout temps contre le vol, les mauvaises utilisations et les dommages.

L'entreprise permet l'utilisation à des fins personnelles de ses ordinateurs, téléphones et autres moyens de communication, de façon occasionnelle, à condition qu'elle ne nuise pas à votre productivité ni ne ralentisse les activités normales de l'entreprise.

Vous convenez que si vous faites usage des ressources de l'entreprise à des fins personnelles, vous ne pouvez prétendre à la confidentialité. Du fait qu'il s'agit de ressources appartenant à l'entreprise, Weston Foods est en droit de consulter tout renseignement pouvant se trouver dans ses systèmes ou d'y accéder par leur entremise.

Gestion et intégrité des dossiers de l'entreprise

Les dossiers sont des biens précieux pour l'entreprise, et il est très important qu'ils soient gérés correctement.

Nous avons établi des règles encadrant la gestion, la conservation (notamment la durée d'archivage) et la façon de disposer de nos dossiers.

Vous êtes tenu de respecter les politiques et procédures en matière de gestion des dossiers qui s'appliquent à vos fonctions.

Tous les employés doivent s'assurer que les dossiers qu'ils créent dans le cadre de leurs fonctions sont exacts, clairs et fidèles. Les employés seront tenus responsables des dossiers de l'entreprise, y compris les dossiers relatifs à la conformité, à la sécurité, à la sécurité alimentaire et à la qualité, qu'ils créent ou approuvent.

Sylvie est bénévole à l'école de sa fille. Récemment, elle a été mandatée pour créer et imprimer des affiches pour une collecte de fonds. L'événement ayant lieu le même soir, Sylvie a pris du temps sur ses heures de travail pour créer l'affiche et imprimer les 100 copies nécessaires. Ce comportement est inacceptable, car les activités personnelles de Sylvie ont nui à sa productivité au travail, et elle s'est servie des ressources de l'entreprise de façon inappropriée. Sylvie doit respecter certaines contraintes quant à l'utilisation personnelle de son ordinateur portable et ne jamais utiliser l'imprimante de l'entreprise pour imprimer des documents sans lien avec son travail.

Protéger les MARQUES et la RÉPUTATION de l'entreprise

La réputation et les marques de Weston Foods sont des éléments d'actif extrêmement précieux qui ont été créés sur plus d'un siècle, mais qui pourraient être facilement compromis par simple négligence. Vos actions et vos paroles, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise, comptent vraiment.

Propriété intellectuelle

Pour protéger la propriété intellectuelle précieuse de l'entreprise, vous devez :

- utiliser la propriété intellectuelle de Weston Foods, notamment ses marques de commerce, qu'à des fins professionnelles autorisées, conformément aux Directives d'utilisation de la marque Weston et aux autres politiques internes applicables;
- respecter les politiques et les lignes directrices applicables de l'entreprise afin que toutes les ententes requises soient conclues avec les fournisseurs et les partenaires de façon à protéger la propriété intellectuelle de Weston Foods;
- signaler immédiatement tout incident aux Services juridiques si vous pensez avoir été témoin d'une appropriation induue ou d'une mauvaise utilisation de la propriété intellectuelle de Weston Foods par autrui.

Tout ce qui est créé dans le cadre de votre travail chez Weston Foods constitue de la propriété intellectuelle appartenant à l'entreprise.

Alexandre travaille fièrement pour Weston depuis des années. L'été, il travaille certains soirs comme entraîneur de l'équipe de soccer de son fils. Pour faire honneur à son employeur, Alexandre aimerait nommer son équipe « Les guerriers de Weston ». Malheureusement, Alexandre ne peut utiliser un bien de Weston (par exemple, l'un de ses noms ou l'une de ses marques de commerce) en dehors de l'exercice de ses fonctions sans l'autorisation expresse de l'entreprise.

Communication avec le public et les médias

Weston Foods confie ses importantes relations publiques et médiatiques à des personnes qu'elle a choisies. Pour leur permettre de bien faire leur travail :

- ne parlez jamais en public ou aux médias au nom de l'entreprise sans l'approbation des Relations avec les investisseurs et des Services juridiques. Il est question notamment des interventions concernant l'entreprise pouvant avoir lieu lors d'événements publics ou de conférences professionnelles;
- transmettez toute demande de commentaires ou de renseignements de la part des médias à investor@weston.ca.

Assurez-vous bien sûr de toujours fournir des renseignements objectifs et exacts, si vous êtes autorisé à parler publiquement au nom de l'entreprise.

Médias sociaux

Les médias sociaux sont non seulement un puissant véhicule en ce qui concerne le marketing et les communications, mais aussi une plateforme du service à la clientèle.

Weston Foods soutient votre enthousiasme à vouloir échanger des renseignements et des idées par ce type de médias, mais vous devez le faire de manière responsable. En particulier, les employés qui se servent des médias sociaux doivent :

- faire preuve de discernement et de bon sens;
- respecter les valeurs de Weston Foods, le présent Code et toute politique applicable de l'entreprise, y compris la politique sur les médias sociaux de l'entreprise;
- lorsque l'utilisation des médias sociaux est permise, participer de façon à protéger les marques, la réputation, l'achalandage et les renseignements confidentiels de Weston Foods ainsi que les renseignements personnels des clients, des consommateurs et des employés.

FINANCES

« Weston Foods entend fournir des rapports complets, exacts et transparents. »

En tant qu'entreprise socialement responsable et respectée, Weston Foods est tenue de présenter ses résultats financiers de façon exhaustive, exacte et transparente. Une communication précise et effectuée en temps voulu est nécessaire pour prendre des décisions d'affaires responsables et pour alimenter la confiance des parties intéressées.

Intégrité de l'information financière

Weston Foods fait état de ses transactions d'affaires en temps opportun, de manière juste et précise.

Weston Foods observe des pratiques adéquates et efficaces en matière de comptabilité, d'audit et de contrôle, conformément aux normes de l'industrie, et respecte en tout temps les principes et normes comptables reconnues.

Weston Foods entend fournir des rapports complets, exacts et transparents, conformément à la loi.

À cet effet, vous êtes tenu :

- de déclarer les dépenses avec précision et honnêteté;
- d'utiliser les fonds de l'entreprise uniquement aux fins légitimes définies par celle-ci;
- de coopérer entièrement aux procédures d'audit internes et externes de l'entreprise.

Les employés doivent consigner des renseignements exacts dans les livres, les registres, les rapports, les états financiers et les communications publiques des installations et de l'entreprise.

Délit d'initié

Weston Foods encourage tous les employés à devenir actionnaires de l'entreprise. Toutefois, il peut arriver que des employés prennent connaissance, de temps à autre, de changements ou de projets internes pouvant influencer la valeur des titres avant que ceux-ci soient connus du public.

Aux termes de la loi et des politiques de Weston Foods, y compris la politique en matière de négociation de titres, vous êtes tenu :

- de n'utiliser ou de ne révéler aucun renseignement non communiqué sur l'entreprise à des tiers qui pourraient s'en servir pour déterminer s'il est avantageux d'acheter ou de vendre des titres de George Weston limitée, de Les Compagnies Loblaw limitée ou de la Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix;
- de négocier des titres de George Weston limitée, de Les Compagnies Loblaw limitée ou de la Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix uniquement lorsque vous êtes autorisé à le faire.

Les renseignements non communiqués sur l'entreprise concernent notamment les projets de restructuration de l'entreprise (comme les dessaisissements, les fusions ou les réorganisations) et les projets d'acquisition d'autres sociétés.

Par principe, évitez toute transaction boursière ou divulgation d'information qui pourrait être ou sembler déloyale vis-à-vis le public investisseur.

Michaël assiste à une réunion où l'on discute d'une information qui n'est pas du domaine public concernant la rentabilité future de l'entreprise. N'occupant pas un poste de direction, il n'a généralement pas accès à ce genre de renseignements. Or, à cause de ce qu'il a appris à la réunion, Michaël doit consulter son gestionnaire ainsi que les Services juridiques avant d'acheter ou de vendre des actions. La loi interdit à Michaël de profiter d'information privilégiée qui n'est pas facilement accessible au public.

S'engager à INNOVER

Denis doit envoyer un paiement électronique. Dans un des champs, il doit entrer le numéro de compte bancaire de l'entreprise à partir duquel se fera le paiement. Denis ne dispose pas de cette information et il fait de son mieux pour deviner quel numéro de compte il doit entrer. Cette erreur crée de la confusion et complique inutilement le travail des autres employés de l'entreprise qui devront faire le rapprochement et corriger l'erreur.

Weston Foods s'engage à l'amélioration continue et au développement organisationnel. Nous jouons pour gagner avec la meilleure équipe, dans le but de prospérer et de grandir dans un marché en constante évolution. Pour y arriver, l'entreprise compte donner à ses employés les outils et les connaissances dont ils ont besoin pour bien faire leur travail. Nous améliorons sans cesse nos processus, afin d'éliminer l'inefficacité et le gaspillage. Nous prenons également le temps d'écouter nos employés, de les féliciter pour leurs nouvelles idées et de les encourager à essayer de nouvelles choses.

Gouvernance des données

Weston Foods considère que les données sont une ressource importante.

Pour protéger l'intégrité de nos données et veiller au bon déroulement de nos processus, il est essentiel que les données entrées dans les systèmes de l'entreprise soient exactes.

Vous devez respecter tous les processus, les politiques concernant les données et les normes, afin de vous assurer que nos données sont utilisées et définies de manière cohérente.

Gestion des processus d'affaires

Weston Foods offre des formations sur de nombreux aspects de l'entreprise et s'efforce de les rendre accessibles. Vous devez suivre toute formation relative à votre emploi et acquérir toute connaissance générale qui vous aidera à réaliser votre plein potentiel en tant qu'employé de l'entreprise.

Vous devez suivre tous les processus établis par l'entreprise.

Innovation

Weston Foods s'engage à soutenir ses entreprises en exploitation pour qu'elles agissent comme des chefs de file en matière d'innovation.

Nous vous invitons à nous faire part de vos idées et des occasions qui surgissent.

Tout ce que vous créez pour Weston Foods dans le cadre de votre emploi auprès de celle-ci est considéré comme un élément de propriété intellectuelle appartenant à l'entreprise.

SANCTIONS en cas d'infraction au Code

L'entreprise s'engage à pratiquer l'honnêteté et l'intégrité dans tout ce qu'elle entreprend.

Weston Foods s'engage à pratiquer l'honnêteté et l'intégrité dans tout ce qu'elle entreprend. C'est d'ailleurs cet engagement qui contribue à faire de l'entreprise un milieu de travail formidable et un acteur digne de confiance.

Conformément à cet engagement, tous les employés doivent lire, comprendre et respecter le présent Code, les politiques et les procédures de l'entreprise, y compris la politique antifraude de l'entreprise, la politique de conformité avec les lois, la politique sur la Loi sur la concurrence, la politique en matière de négociation de titres et la politique sur les médias sociaux. Une infraction aux politiques ou aux procédures de Weston Foods sera considérée comme une infraction au présent Code. Les comportements qui vont à l'encontre du Code ont un effet négatif sur l'image de la personne en question et, plus grave encore, sur celle de nos entreprises et d'autres employés. Weston Foods ne peut tolérer de telles infractions et ne les tolérera pas.

Un employé qui enfreint le Code fait l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ou à d'autres recours.

Ligne téléphonique Action-Intégrité

La ligne téléphonique Action-Intégrité est un service géré à l'externe, qui vous permet de faire part à l'entreprise de tout problème ou toute préoccupation que vous pourriez avoir.

Si vous croyez avoir été témoin d'une violation du Code, signalez-la immédiatement :

- à votre gestionnaire;
- aux Ressources humaines;
- à un préposé de la ligne téléphonique Action-Intégrité (1 800 594-1495).

Vous pouvez conserver l'anonymat. Weston Foods protège les employés qui font un signalement et traite tous les cas avec sérieux. Au besoin, Weston Foods s'adressera à des autorités externes et leur fera des signalements. Weston Foods interdit aux employés de lancer des représailles à l'égard de toute personne qui fait de bonne foi un signalement visant un autre employé. Tout employé qui lance des représailles à un autre employé qui a fait un signalement pourrait faire l'objet de mesures disciplinaires, y compris un congédiement.

Interprétation

La responsabilité d'interpréter le Code de Weston Foods et d'autoriser les exceptions relève conjointement du président et du vice-président principal, Ressources humaines, de Weston Foods.