



Samuel, Son & Co., Limited

Code de conduite de Samuel

Introduction

Message du Président Directeur général	3
Votre engagement personnel.....	4
Qui est tenu de suivre le Code ?.....	4
Responsabilités de chaque individu	5
Responsabilités des dirigeants	5
Obligation des employés de soulever les préoccupations d'intégrité.....	6
Sanctions prévues en cas de violation	6

Notre engagement envers les employés

Nous traiter les uns les autres avec respect	7
Égalité d'accès à l'emploi.....	7
Harcèlement et violence.....	7
Un lieu de travail sûr	8
Sécurité environnementale	8

Protection des actifs de Samuel

Protection des actifs de Samuel – Vue d'ensemble.....	8
Registres financiers et commerciaux.....	8
Protection des renseignements confidentiels.....	9
Protection de la propriété intellectuelle.....	10
Systèmes de technologie de l'information de Samuel	11
Conflits d'intérêt	11
Cadeaux et divertissements	12
Relations avec les parties prenantes	12
Respect des principes et des lois sur la concurrence.....	13

Relations avec les gouvernements

Relations avec les gouvernements – Vue d'ensemble	13
Pots-de-vin et corruption	14
Protection de renseignements techniques classifiés, contrôlés et sensibles	14
Travail des enfants et travail forcé.....	14
Lobbying et interventions politiques.....	15
Demandes d'information provenant du gouvernement	15
Mesures anti-blanchiment d'argent ou de capitaux.....	15
Contrôle de commerce international	16
Où vous adresser pour obtenir de l'aide.....	16

MESSAGE DU PRÉSIDENT DIRECTEUR GÉNÉRAL, COLIN OSBORNE

Depuis 1855, Samuel a bâti sa réputation autour de principes de confiance, d'intégrité et d'observance stricte de la loi ainsi que d'équité dans toutes nos relations avec les employés, les fournisseurs et les clients. Bien que ceci demeure inchangé depuis 166 ans, beaucoup d'autres choses ont changé.

Samuel s'est développé et a acquis 15 différentes entreprises, possédant toutes différentes spécialités qui ont contribué à la croissance continue de notre base de clients fidèles. Ceci étant dit, nous avons développé un nouvel énoncé de mission, de vision et de valeurs qui, entre autres choses, devrait être une des priorités principales des employés. Notre mission consiste à mettre à profit nos différentes spécialités qui sont offertes à l'échelle de l'entreprise, afin d'offrir une expertise hors-pair à tous nos clients. Bien que notre mission se rapporte à nos clients, notre vision concerne nos employés. Notre vision consiste à devenir une entreprise de produits industriels de calibre mondial et d'être reconnu comme un milieu de travail exceptionnel. À cet effet, nous investissons considérablement dans nos employés et dans le développement de leurs compétences qui leur permettront d'évoluer au sein de l'entreprise. Nous investissons également dans le développement d'une culture agile, un élément qui est essentiel à notre succès.

Nos valeurs sont regroupées en cinq différentes catégories :

1. Intégrité
2. Respect
3. Courage
4. Prise en charge
5. Agilité

Le Code de conduite de Samuel reflète nos valeurs fondamentales et s'applique à tous. Le Code est une feuille de route qui guide chacune de nos actions et de nos décisions et qui nous aide à maintenir nos valeurs. Ensemble, si nous faisons un effort collectif visant à respecter le Code, nous pourrions protéger et affermir notre réputation et créer un milieu de travail au sein duquel il sera plaisant de travailler et pour lequel nous serons fiers.

Le Code ne fournit pas de directive spécifique pour toutes les situations possibles en milieu de travail mais, lorsqu'une situation non spécifiée se présente ou si vous avez des questions ou des inquiétudes au sujet du Code de conduite, nous vous encourageons à en discuter avec votre gestionnaire ou votre représentant aux R.H. Vous pouvez également communiquer avec le service d'assistance téléphonique en éthique de façon anonyme, en composant le numéro de téléphone sans frais inscrit à la [page 16](#).

Continuons de travailler ensemble afin de bâtir une entreprise dont nous pouvons tous être fiers.

Merci,



Colin Osborne

VOTRE ENGAGEMENT PERSONNEL

Samuel est fondé et s'appuie sur une solide base de valeurs et de normes d'éthiques élevées et d'intégrité. Chaque année il est demandé aux employés de renforcer et de réaffirmer leur sensibilisation au fait que chaque employé et chaque représentant de Samuel se doit de respecter les règles du Code de conduite et de souligner tout manquements possibles aux lois en vigueur ou aux politiques, à leurs gestionnaires ou autres dirigeants de Samuel.

En se conformant aux normes d'éthique élevées énoncées dans les présentes, les employés contribuent largement à la création d'un milieu de travail sécuritaire et stimulant qui aide à préserver la bonne réputation que nous valent notre probité et nos pratiques d'affaires conformes à l'éthique. Les politiques de Samuel sont spécifiées tout au long du présent Code et celles-ci sont disponibles auprès des superviseurs/gestionnaires, des représentants aux Ressources Humaines et se trouvent également sur le navigateur Torch.

QUI EST TENU DE SUIVRE LE CODE ?

Les administrateurs, les dirigeants et les employés — tous les administrateurs, dirigeants et employés de Samuel, à l'échelle mondiale, doivent respecter le Code.

Filiales et unités d'exploitation — toutes les filiales et les unités d'exploitation de Samuel, à l'échelle mondiale, doivent adopter et respecter le Code.

Tierces parties représentant Samuel — les employés de Samuel travaillant avec des tiers, par exemple, les consultants, les agents, les représentants des ventes, les distributeurs, les entrepreneurs indépendants et les sous-traitants doivent :

- exiger que ces tierces parties acceptent de se conformer à tous les aspects pertinents du Code ;
- offrir une formation et des informations aux tierces parties, relativement au Code et aux politiques en vigueur ;
- Prendre des mesures pouvant aller jusqu'à la résiliation d'un contrat, lorsqu'une tierce partie a omis de suivre les principes énoncés dans le Code ou a omis de respecter toute autre politique de Samuel en agissant au nom de Samuel.



RESPONSABILITÉS DE CHAQUE INDIVIDU

Les employés et les gestionnaires doivent avoir connaissance du Code et doivent se conformer au Code afin de contribuer au respect de la culture de conformité de Samuel et doivent signaler tout manquement au Code afin d'éviter toute infraction à celui-ci.

Comprendre et se conformer au Code et aux lois en vigueur

- Prendre connaissance et comprendre le Code. Tous les employés sont responsables de respecter les lois en vigueur
- Ils sont également responsables de se conformer au Code et à toutes les politiques de travail.
- Connaître les détails des politiques en lien avec leur travail. Vérifier auprès du gestionnaire, du représentant aux R.H. ou dans le navigateur Torch pour les détails complets des politiques.
- Faire preuve de bon jugement. Réfléchir aux conséquences des actions posées et aux incidences de ces actions sur l'employé, les collègues et l'entreprise.

Demander conseil

- Demander conseil au superviseur/gestionnaire, au représentant aux R.H. au Service juridique et de la conformité, au Directeur juridique ou à tout autre dirigeant de Samuel, pour toute question concernant le Code ou les politiques. Dans la majorité des cas, le superviseur/gestionnaire est la première et la meilleure ressource.

Signaler !

- Chaque employé est responsable de signaler promptement tout manquement potentiel au Code, à une politique quelconque ou à la loi.
- Comprendre les diverses façons de signaler des préoccupations relativement à des problèmes d'intégrité.
- Lorsque le problème n'est pas résolu, signaler le problème en utilisant une voie différente.
- Coopérer avec les enquêtes de Samuel relativement aux questions d'intégrité.

RESPONSABILITÉS DES DIRIGEANTS

Les dirigeants sont tenus d'établir une culture de conformité au sein de laquelle les employés comprennent leurs responsabilités et se sentent à l'aise d'exprimer leurs préoccupations sans crainte de représailles. Les dirigeants doivent faire office de modèle et encourager une conduite conforme à l'éthique et aux lois en vigueur, en donnant la priorité aux efforts visant la conformité et en s'assurant que les employés comprennent que les résultats financiers ne sont jamais aussi importants qu'une bonne conduite éthique ou que la conformité au Code et aux politiques de Samuel.

Prévenir les problèmes de non-respect de la conformité

- Identifier les risques en matière de conformité avec les équipes, les gestionnaires et autres dirigeants assurant ainsi le respect de la conformité.
- Faire en sorte que leurs équipes bénéficient de la formation nécessaire relativement au respect du Code et des politiques de Samuel.

Identifier les questions de non-respect de la conformité

- Être conscient de toute situation qui pourrait contrevenir au Code ou aux politiques ou qui pourrait nuire à la réputation de Samuel.
- Surveiller le respect de la conformité et souligner l'importance de l'éthique et de la conformité au Code et aux politiques de Samuel.

Aborder les questions de non-respect de la conformité

- Prendre des mesures correctives immédiates afin de régler les manquements actuels ou potentiels en ce qui concerne le non-respect de la conformité au Code.
- Prendre les mesures disciplinaires qui s'imposent.
- Communiquer avec le Service juridique et de la conformité ou avec l'Avocat général en ce qui concerne les relations avec les régulateurs et les autorités chargées de l'application de la loi.

OBLIGATION DES EMPLOYÉS DE SOULEVER LES PRÉOCCUPATIONS D'INTÉGRITÉ

Souligner et soulever les préoccupations d'intégrité aide à protéger les collègues, les clients et l'entreprise. L'employé a la responsabilité de soulever toute préoccupation concernant le Code ou les politiques de Samuel.

Souligner les préoccupations sans délai

- Plus longtemps une personne attend pour faire part d'une préoccupation, plus la situation pourrait s'aggraver.
- En discuter avec votre superviseur/gestionnaire, votre représentant aux R.H. ou tout autre dirigeant en lien avec la conformité.
- Vous pouvez demeurer anonyme.
- Par contre, si vous vous identifiez, l'entreprise est mieux en mesure d'effectuer un suivi et de fournir des rétroactions et ceci permet d'assurer la conduite d'une enquête globale.

La confidentialité est respectée

- Votre identité et l'information donnée ne seront communiquées qu'en cas de nécessité et seulement avec les personnes en charge de la résolution du problème.

Nous répondrons promptement

- Tous les rapports de préoccupations feront l'objet d'enquêtes rapides. Nous déterminerons si une loi ou si le Code a été enfreint et prendrons les mesures correctives appropriées.

Aucune représailles

- Aucun individu qui soupçonne un manquement au Code et signale ou fait rapport de ceci, de bonne foi, ne fera face à des représailles. De bonne foi signifie que vous fournissez des renseignements que vous croyez exacts.
- La Politique de dénonciation de Samuel détermine les actions qui sont prises par Samuel afin d'assurer que les personnes qui font rapport de tout manquement au Code sont traitées équitablement et avec respect.

Voir la Politique des Ressources Humaines sur le navigateur Torch pour plus de renseignements.

SANCTIONS PRÉVUES EN CAS DE VIOLATIONS

Toute personne qui enfreint le Code s'expose à des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'à au congédiement.

Des sanctions peuvent être imposées dans les cas suivants :

- Défaut de mener à terme un processus de certification.
- Ordonner ou permettre à d'autres individus (y compris les représentants des ventes, et les courtiers) d'enfreindre la loi, le Code ou les politiques de Samuel.
- Défaut de rapidement signaler toute infraction réelle ou soupçonnée au Code.
- Défaut de coopérer aux enquêtes ou aux audits, en lien avec le Code.
- Exercer des représailles contre un autre employé ou tierce partie qui fournit des renseignements concernant des infractions au Code ou qui coopère à une enquête.
- Défaut d'exercer une diligence et un leadership afin d'assurer la conformité au Code ou aux lois en vigueur.

Aucune représailles

- Samuel s'assure de protéger tout employé qui soulève une préoccupation de bonne foi. Nous encourageons fortement les employés à discuter avec le représentant aux R.H., le superviseur/gestionnaire ou les dirigeants inscrits dans le Code en ce qui concerne toutes question ou préoccupation.



Égalité d'accès à l'emploi :

Samuel des engagé envers des pratiques d'égalité d'accès à l'emploi pour tous les employés et candidats. Ces pratiques sont non-discriminatoires et ne font aucune distinction envers toutes les classes de personnes protégées, y compris, sans s'y limiter, le genre, l'identité de genre, la race, la religion, la couleur, la citoyenneté, l'origine nationale, l'invalidité, le statut d'ancien combattant, l'orientation sexuelle, le statut VIH, le statut matrimonial ou les strates socioéconomiques.

Les processus d'avancement de carrière à l'interne sont fondés sur des principes d'impartialité et d'équité concurrentielle qui permet de sélectionner les personnes les plus compétentes pour les postes disponibles. Veuillez communiquer avec votre représentant aux R.H. pour tout renseignement additionnel.

NOTRE ENGAGEMENT ENVERS LES EMPLOYÉS

Nous traiter les uns les autres avec respect

Nous nous attendons à ce que toutes les personnes (y compris les non-salariés avec qui nous travaillons) soient traitées sur un pied d'égalité et avec respect.

Samuel est engagé envers les principes de non-harcèlement, de non-discrimination, de non-violence, de non-intimidation et envers le principe de l'égalité des chances et d'accès à l'emploi pour tous les employés et les candidats.

Si un employé croit être victime ou pense qu'une autre personne est victime de harcèlement ou d'intimidation, il leur est demandé d'en faire rapport immédiatement à leur gestionnaire ou à leur représentant aux R.H.

Si un incident concerne le superviseur ou le gestionnaire de l'employé ou si l'employé n'est pas à l'aise de faire rapport de l'incident directement au gestionnaire, alors l'employé doit immédiatement signaler l'incident soit au représentant aux R.H. de son unité, soit à son représentant syndical (le cas échéant), soit à une personne provenant d'un autre palier de gestion ou signaler l'incident par l'entremise du dispositif d'alerte éthique en place.

Toutes les allégations, y compris les menaces de violence, la discrimination, le harcèlement et les incidents d'intimidation feront l'objet d'une enquête le plus rapidement possible et avec la meilleure confidentialité possible.

Des mesures correctives appropriées et efficaces, selon les exigences, seront prises rapidement suite à la conclusion de l'enquête.

Lorsqu'il est constaté qu'un employé s'est engagé en une conduite contraire au Code ou aux politiques de Samuel, soit par voie de menaces de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'intimidation, cet employé fera l'objet de mesures disciplinaires appropriés pouvant aller jusqu'au congédiement.

Veuillez communiquer avec votre superviseur/ gestionnaire ou votre représentant aux R.H. pour tout renseignement additionnel.

Un lieu de travail sûr

Samuel est engagé à fournir un milieu de travail sécuritaire. Nous ne faisons aucun compromis en ce qui concerne la santé et la sécurité de nos employés ou de nos partenaires d'affaires. Nous respectons toutes les lois, la réglementation et les codes sanitaires locaux.

Il est interdit aux employés de posséder ou de porter une arme de quelque nature que ce soit, lorsque ceux-ci se trouvent dans les installations de Samuel. Les armes comprennent, sans s'y limiter, les fusils, les couteaux et les lames de plus de trois pouces de longueur. Un produit chimique utilisé pour blesser un autre employé est également considéré comme une arme. Cette restriction s'applique indépendamment du fait que l'employé possède un permis de port d'arme dissimulée ou qu'il lui est permis de porter une arme.

Nous sommes tous responsables de suivre les directives de sécurité de Samuel et les lois et règlements en vigueur. Lorsqu'un employé constate une condition ou une situation de travail dangereuse, il doit immédiatement en faire rapport. Un employé ne doit pas ignorer un incident en espérant qu'une autre personne en fera rapport.

Les superviseurs/gestionnaires sont responsables de la supervision et de la gestion de la conformité au programme de sécurité par les employés. Les politiques de sécurité de Samuel sont disponibles auprès des superviseurs/gestionnaires et se trouvent également sur le navigateur Torch.

Sécurité environnementale

Samuel est engagé envers une entreprise durable. Nous respectons toutes les lois et les règlements relatifs à l'environnement.

Nous nous attendons à ce que tous nos employés signalent et fassent rapport de tout incident ou pratique qui est susceptible de nuire à l'environnement. Les préoccupations concernant les incidents liés à l'environnement doivent être signalées aux représentants de la Santé et la sécurité de Samuel.

PROTECTION DES ACTIFS DE SAMUEL

Des sanctions peuvent être imposées pour tout manquement aux directives suivantes :

Nous nous attendons à ce que tous les employés de Samuel qui ont accès aux fonds de l'entreprise, à leurs informations ou à leurs biens, exercent ces activités avec les plus hautes normes d'intégrité. L'usage abusif des biens de l'entreprise pour profit individuel ou aux fins de toute autre utilisation personnelle non autorisée, est interdit.

Les biens et les ressources de l'entreprise peuvent exclusivement être utilisés à des fins commerciales légitimes. Les crimes tels que le vol, la fraude, le détournement ou autre action illégale ou contraire à l'éthique ne seront pas tolérés.

Registres financiers et commerciaux

Tous les registres se doivent d'être exacts, complets et précis. Les registres comprennent également les factures, les rapports de dépenses, les rapports de temps et les rapports de qualité.

Les employés et les dirigeants doivent :

- Toujours consigner et classer les transactions dans la période comptable applicable et dans le compte approprié.
- Tenir des documents exacts.
- Tenir une comptabilité exacte – ne jamais enregistrer de paiements par l'entremise de tierces parties ou comptes (agents, consultants, etc.)
- Toujours indiquer la nature réelle d'une transaction

Les employés qui soumettent des rapports de dépenses doivent :

- Se conformer à la politique relative à l'acceptation de dons et à la politique de divertissements.
- S'assurer que les rapports de dépenses et pièces justificatives sont complets et exacts.
- Communiquer avec le superviseur/gestionnaire ou le représentant aux R.H. pour plus de renseignements concernant la Politique de cadeaux et de divertissements. La politique est également disponible sur le navigateur Torch.

Les employés et les dirigeants doivent s'assurer :

- Qu'aucun fond, livre comptable ou autre actif secret ou non comptabilisé, n'est créé ou maintenu.
- Qu'aucune action n'est entreprise afin d'influencer, de forcer, de manipuler ou de tromper une personne quelconque engagée dans l'exécution d'un audit.

Protection des renseignements confidentiels

Pendant la durée de leurs emplois, les employés mis au courant de renseignements jugés confidentiels, y compris, sans s'y limiter, les conditions commerciales et tarifaires relativement aux clients ou aux fournisseurs ; plans stratégiques et de commercialisation ; listes de clients, renseignements personnels concernant les employés, dossiers d'employés et les renseignements concernant les politiques et les procédures de Samuel. Ces renseignements constituent l'un des biens les plus précieux de l'entreprise et sont protégés et ne doivent pas être divulgués à des personnes non autorisées.

Il est également important de respecter les renseignements confidentiels concernant les autres personnes. L'utilisation non autorisée de renseignements concernant les autres personnes mine notre bonne réputation d'intégrité et peut exposer l'entreprise à des poursuites en dommages-intérêts devant les tribunaux civils.

Quel doit-être votre comportement

- Ne pas discuter ou divulguer des renseignements confidentiels à des personnes hors de l'entreprise, y compris les membres de la famille.
- Partager ces renseignements uniquement avec les personnes au sein de Samuel qui ont besoin de ces renseignements, soit en raison de leur travail ou qui sont autorisées.
- Préserver la confidentialité des documents et des renseignements auxquels vous avez un accès direct ou indirect, y compris les mots de passe et le fait de laisser les documents dans un endroit accessible à tous.
- Faire rapport de toute préoccupation en ce qui concerne l'utilisation non autorisée des renseignements confidentiels concernant Samuel ou concernant une tierce partie, à votre superviseur/gestionnaire ou à votre représentant aux R.H., au Service de l'audit interne ou au Service juridique et de la conformité.

Rappelez-vous, votre obligation de protéger les renseignements demeure même après votre cessation d'emploi.

Points de repère

- Ne pas accepter des informations propriétaires qui appartiennent à un étranger sans d'abord communiquer avec le Service juridique et de la conformité.
- Ne pas discuter d'informations propriétaires avec les clients ou les fournisseurs.
- Ne pas employer les services d'une personne, plus spécifiquement une personne qui a travaillé pour un concurrent par le passé, sans mettre en place des mesures de protection adéquates afin d'empêcher cette personne d'inconsciemment divulguer ou d'utiliser ces renseignements.
- Un accès non autorisé à des données personnelles
- L'accès non autorisé aux installations de Samuel ou aux courriers électroniques ou fichiers électroniques.

Protection de la propriété intellectuelle

- Comme beaucoup de nos clients et fournisseurs, nous investissons considérablement dans le développement de la propriété intellectuelle (PI), y compris, entre autres, brevets, conceptions, droits d'auteur et marques de commerce, secrets d'entreprises, enregistrés ou non.
- Nous sommes également conscients des dommages causés par les vols de propriété intellectuelle, leur mauvaise utilisation ou leur utilisation abusive. Ces occurrences ne servent qu'à contredire nos valeurs fondamentales d'honnêteté et d'intégrité.
- Nous nous tenons respectivement et collectivement responsables d'assurer une bonne utilisation de la PI.

Quel doit-être votre comportement

- Ne divulguer la PI qu'aux co-équipiers qui ont besoin de l'information pour leur travail ou lorsque des ententes appropriées sont en place.
- Protéger la PI d'un quelconque tiers en respectant les protocoles d'ententes avec eux.
- Ne pas s'approprier illégitimement les secrets commerciaux des tiers.
- Nous nous attendons à ce que les employés fassent rapport de toute violation de PI, de la même façon que nous faisons rapports de tout manquement au Code. Nous nous attendons également à ce que les employés fassent immédiatement rapport de toute utilisation non autorisée de notre PI par une tierce partie, au Service juridique et de la conformité.

Protection de la vie privée et des données personnelles

- Samuel est engagé envers la protection de la vie privée et des données personnelles des employés et partenaires d'affaires, en particulier eu égard au développement rapide des technologies de communication et d'information.
- Samuel est engagé envers le traitement des données personnelles uniquement dans les limites des lois applicables.
- Données personnelles » s'entend de toute information qui peut directement ou indirectement associer un individu au moyen d'un numéro d'identification ou avec un ou plusieurs éléments spécifiques, propres à leur identité physique, psychologique, psychique, mentale, économique, culturelle ou sociale, (nom, date de naissance, NAS, caractéristiques physiques, adresses courriels, ID de l'ordinateur et toute information relative à la santé ou génétique, etc.).

Nous devons :

- Nous conformer aux lois et aux règlements en vigueur dans la juridiction ou nous recueillons et stockons des renseignements personnels.
- Recueillir, utiliser, divulguer ou stocker la quantité la plus minime de données personnelles nécessaire pour atteindre un objectif légitime.
- Conserver les données uniquement le temps requis aux fins de traitement, en conformité avec la législation locale.
- Protéger les données lors de leur collecte, utilisation, divulgation et stockage.
- Faire rapport de tout incident lié à la protection de la vie privée et des données, au superviseur/gestionnaire, au service de l'audit interne ou au Service juridique et de la conformité.

SYSTÈMES DE TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION DE SAMUEL

Les systèmes de technologie de l'information de Samuel, y compris les ordinateurs, l'accès à l'intranet et à l'internet, les dispositifs de communication, la messagerie vocale et le courrier électronique, sont la propriété de l'entreprise et sont utilisés principalement pour les besoins d'affaires. Les systèmes de technologie de l'information peuvent être utilisés pour des besoins personnels mineurs et accessoires pourvu que cet usage soit maintenu à un niveau minimal et est conforme à la politique de sécurité et d'utilisation des systèmes de TI de Samuel.

Nous nous attendons à ce que les employés se conforment aux procédures de contrôle interne en vigueur et prennent les précautions nécessaires afin de prévenir les vols ou l'usage abusif des actifs de TI de Samuel.

Quel doit-être votre comportement

- Éviter de partager les mots de passe et les codes de sécurité.
- Protéger les équipement (ordinateurs portables, appareils mobiles, etc.) contre le vol.
- Éviter d'écrire, d'envoyer ou d'afficher des messages de harcèlement, offensants, menaçants ou obscènes ou des images ou des chaînes de lettres, par le biais des médias sociaux ou des systèmes de TI de Samuel.

Veuillez consulter la Politique de sécurité des TI de Samuel sur le navigateur Torch pour de plus amples renseignements.

CONFLITS D'INTÉRÊTS

Nous nous attendons à ce que tous les employés de Samuel agissent dans le meilleur intérêt de l'entreprise. Nous nous attendons également à ce que ceux-ci donnent leur pleine attention à leur travail et à leurs responsabilités, pendant les heures de travail.

Points de repère

- Éviter les situations où vos intérêts personnels entrent en conflit avec vos responsabilités envers Samuel. Même les conflits d'intérêts potentiels peuvent endommager la réputation de Samuel.
- Les employés doivent se rappeler que ceci s'applique également aux familles, conjoints, parents et frères et sœurs des employés. Ceux-ci devraient éviter d'acquiescer des intérêts ou de participer à des activités qui pourraient avoir une incidence ou qui pourraient sembler avoir une incidence sur le jugement ou la capacité d'un employé d'agir dans le meilleur intérêt de Samuel.
- Se voir offrir ou accepter un cadeau autre qu'un cadeau à valeur nominale, provenant d'un fournisseur, d'un client ou d'un concurrent, lorsque l'employé prend des décisions au nom de Samuel.
- Engager, promouvoir, superviser directement ou avoir sous la chaîne de commandement, un membre de la famille ou un ami proche.

Quel doit-être votre comportement

- Nos dirigeants se doivent d'assurer que les actions et les décisions prises au sein de leurs équipes sont libres de toute influence et intérêt et n'entrent pas en conflit avec ceux de Samuel.
- Il est important de divulguer tous les conflits d'intérêts existants ou potentiels par écrit, au gestionnaire. Beaucoup des conflits d'intérêts existants ou potentiels peuvent être résolus.
- Utiliser un bon jugement dans les rapports personnels et commerciaux. Posez-vous la question : de quelle façon cette situation sera-t-elle perçue par un observateur externe ?
- Éviter d'utiliser ou d'abuser des ressources de Samuel au profit d'un gain personnel.

Cadeaux et divertissements

Nous nous attendons à ce que les employés et les tiers travaillant au nom de Samuel, ne sollicitent en aucune façon, ne donnent et n'acceptent des cadeaux qui pourraient avoir des incidences sur les décisions de ceux-ci. Tous les employés et les tiers travaillant au nom de Samuel doivent se conformer à la Politique de cadeaux et de divertissements.

Cadeaux interdits

Il est défendu d'offrir ou de recevoir des cadeaux :

- En argent ou équivalant à de l'argent ;
- D'une grande valeur ou qui semblent avoir une grande valeur ;
- Qui pourraient être considérés comme un pot-de-vin ; ou
- Qui contreviennent aux lois locales ou aux politiques applicables à la personne offrant le cadeau.

Activités interdites de divertissement

Il est défendu d'offrir ou de recevoir des activités de divertissement qui :

- Ne sont pas liées à des objectifs d'affaires légitimes ;
- Comprennent des voyages pour des amis ou pour des membres de la famille de l'employé ; ou
- Qui sont inappropriés ou qui pourraient avoir un impact négatif sur la réputation de Samuel.

À noter que dans certaines juridictions, les cadeaux et les divertissements (indépendamment de leur valeur) sont considérés comme des avantages imposables et doivent être signalés au superviseur/gestionnaire afin de s'assurer que ces cadeaux ou divertissements sont enregistrés auprès des autorités fiscales applicables. Veuillez communiquer avec le représentant aux R.H. pour de plus amples renseignements.

À noter qu'il existe des règles spéciales en vigueur relativement aux cadeaux et aux divertissements en relation avec les fonctionnaires. Dans certains pays, il est défendu aux fonctionnaires d'accepter des cadeaux et des divertissements. Veuillez communiquer avec le Service juridique et de la conformité ou l'Avocat général pour de plus amples renseignements en ce qui concerne les dons et les divertissements offerts aux fonctionnaires.

Voir également la section « Relations avec les gouvernements » dans le Code.

RELATIONS AVEC LES PARTIES PRENANTES

Relations équitables

Les relations avec les parties prenantes doivent toujours être équitables (clients, partenaires, etc.) au sein de toute entreprise et ceci comprend également les agents, les consultants et autres parties agissant au nom de l'entreprise et les fournisseurs. Ce principe s'applique également aux clients existants et potentiels, aux représentants des ventes, aux courtiers en douane, aux entrepreneurs, aux distributeurs, aux conseillers ainsi qu'aux membres de la communauté que nous desservons et au sein de laquelle nous œuvrons.

Quel doit-être votre comportement

- Faire montre de respect, de transparence et d'équité dans toutes les relations avec les parties prenantes.
- Ne jamais participer dans des pratiques déloyales ou trompeuses. Nous nous attendons à ce que nos employés ne tirent un avantage injuste de quiconque par le biais de manipulation, de dissimulation, d'abus des concurrents ou d'abus de renseignements confidentiels.
- Ne donner que des renseignements honnêtes, complets et véridiques lors des relations avec les clients, les partenaires et les fournisseurs ou toute autre personne au sein de la communauté avec qui vous avez des relations, dans le cadre de vos activités professionnelles chez Samuel.



RESPECT DES PRINCIPES ET DES LOIS SUR LA CONCURRENCE

Nous nous conduisons avec équité en ce qui concerne la concurrence et nous nous conformons à la lettre et à l'esprit des lois sur la concurrence et des lois antitrust.

Ces lois garantissent l'égalité des conditions de concurrence et protègent contre les pratiques commerciales inéquitables, par exemple, la fixation des prix et le truquage des offres. Le défaut de se conformer à ces lois peut entraîner des pénalités importantes pour Samuel et/ou pour les individus impliqués, y compris des amendes et des peines d'emprisonnement.

Quel doit-être votre comportement

- Vous conformer à toutes les lois applicables relativement à la concurrence.
- Ne jamais discuter ou conclure une entente avec la concurrence en ce qui concerne les offres, les prix ou les plans commerciaux. Il convient de se rappeler qu'une entente peut aussi bien être verbale qu'écrite.
- Éviter les contacts avec les concurrents qui pourraient donner l'impression d'ententes ou d'accords inappropriés.

Points de repère

- Contacts ou activités lors des salons commerciaux, par exemple, des tentatives de la part des concurrents, des clients ou d'autres professionnels, de recueillir et d'utiliser des renseignements exclusifs ou des informations propriétaires, par le biais d'activités ou de contacts apparemment inoffensifs.
- Éviter de participer à tout type d'entente ou rencontre secrète avec les concurrents. Lorsqu'un concurrent désire discuter d'offres, de prix ou de plans commerciaux, simplement vous désintéresser. Faire rapport de l'incident au Service juridique et de la conformité ou à l'Avocat général.
- Éviter de participer à des ententes ou des pratiques de marketing mensongères et trompeuses.

RELATIONS AVEC LES GOUVERNEMENTS

Samuel fait affaire avec des gouvernements nationaux et des entreprises détenues par le gouvernement. Au cours de ces relations, nous sommes en contact régulier avec des agences gouvernementales, des fonctionnaires et des organismes publics internationaux.

Dans chaque cas, les employés de Samuel doivent mettre en œuvre des normes supérieures en matière d'éthique et se conformer à toutes les lois et les règlements en vigueur, y compris les exigences associées aux transactions gouvernementales.

Quel doit-être votre comportement

- Être exact et précis lors des rapports avec les fonctionnaires gouvernementaux et les agences gouvernementales.
- Bien comprendre les exigences associées aux transactions et contrats avec les gouvernements.
- Communiquer avec le Service juridique et de la conformité ou l'Avocat général pour toute question.

Points de repère

- Tarification des coûts erronée ou non autorisée, relativement aux contrats gouvernementaux.
- Non-respect des exigences de contrats.
- Soumission incomplète de données de prix ou de coûts erronées lorsque ces renseignements sont requis par le gouvernement.

POTS-DE-VIN ET CORRUPTION

Les pots-de-vin et la corruption sous toute forme ne sont pas tolérés par Samuel. Samuel interdit toute forme de pots-de-vin, y compris les paiements inappropriés et toutes instances de corruption dans les relations d'affaires, à l'échelle mondiale, avec les secteurs gouvernementaux et privés.

Samuel se conforme à toutes les lois anticorruption au sein des pays où nous exerçons nos activités. Ces lois (y compris la Loi sur la corruption d'agents publics étrangers du Canada, la loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger (US Foreign Corrupt Practices Act) et la législation anti-corruption au Royaume-Uni (UK Bribery Act), ainsi que la Politique anti-corruption de Samuel, interdisent aux employés de Samuel et aux tierces parties agissant au nom de Samuel, de proposer ou d'accepter des pots-de-vin, des paiements ou tout autre article de valeur au profit d'un agent public étranger.

Il ne faut pas confondre les paiements inappropriés avec des dépenses raisonnables pour des cadeaux ou des divertissements, directement liés à la promotion de produits ou de services ou à l'exécution d'un contrat. Ces paiements sont compris dans la Politique de cadeaux et de divertissements de Samuel.

Tout manquement à ces lois mine notre réputation d'intégrité et peut entraîner des sanctions criminelles ou des sanctions civiles sévères pour Samuel autant que pour l'individu concerné. Il est important pour tous les employés de Samuel et pour tous les tiers qui agissent au nom de Samuel d'éviter jusqu'à l'apparence de tout manquement envers ces restrictions.

Quel doit-être votre comportement

- Avant d'offrir un cadeau ou de participer à un divertissement avec un client, s'assurer de bien comprendre les exigences légales en vigueur, les politiques du client et la Politique de cadeaux et de divertissement de Samuel.
- S'assurer de l'exactitude des registres de dépenses liées aux cadeaux et aux divertissements.
- Ne jamais offrir d'indemnité ou autre paiement, à un fonctionnaire en vue d'accélérer ou de garantir l'exécution d'une procédure courante, sans consulter préalablement le Service juridique et de la conformité ou l'Avocat général. Ces paiements dits « de facilitation » sont souvent illégaux en vertu des lois anticorruption locales et Samuel interdit habituellement ceux-ci.

Points de repère

- Il convient de se rappeler qu'un pot-de-vin s'entend de toute offre de récompense, d'avantage, ou de bénéfice (y compris les divertissements) et ne se limite pas à de l'argent comptant ou l'équivalent (cartes-cadeaux). Il n'existe aucun seuil monétaire. Tout montant peut être considéré comme un pot-de-vin.
- Toute information liée à des allégations de pots-de-vin ou pots-de-vin potentiels concernant les représentants tiers ou de pratiques répréhensibles ou de corruption.
- Toute demande d'effectuer un paiement vers un pays ou à une personne ou organisation non liée à la transaction.
- Une commission disproportionnée au services rendus.

PROTECTION DE RENSEIGNEMENTS TECHNIQUES CLASSIFIÉS, CONTRÔLÉS ET SENSIBLES

Certaines de nos unités d'affaires reçoivent des renseignements provenant de gouvernements, de clients et d'entrepreneurs, qui sont assujettis à des contrôles en vertu de leur exportation, pour des raisons de sécurité nationale ou ces unités reçoivent des renseignements contrôlés. Tous les employés qui traitent des importations, des renseignements contrôlés et sensibles et/ou qui traitent des matières exportées contrôlées, au nom de Samuel, doivent se conformer aux lois et aux règlements en vigueur. Communiquer avec le Service juridique et de la conformité ou l'Avocat général pour toute question.

TRAVAIL DES ENFANTS ET TRAVAIL FORCÉ

Samuel est engagé à mener ses activités commerciales, dans le respect de la loi et avec intégrité. Notre engagement envers le maintien de nos activités commerciales et de notre chaîne d'approvisionnement dans le respect de la loi et dans un souci de responsabilité sociale, comprend, entre autres, l'attente qu'aucun cas de traite humaine ou d'esclavage ou de travail forcé, ne se produit dans aucune partie de nos activités commerciales et que nos fournisseurs n'utilisent en aucune façon le travail forcé, la traite humaine ou l'esclavage, dans la production des produits fournis à Samuel.

LOBBYING ET INTERVENTIONS POLITIQUES

Des lois, règlements et lignes directrices sont en place relativement au lobbying et aux pressions faites sur les fonctionnaires gouvernementaux, visant à influencer sur les résultats de politiques et de règlements gouvernementaux.

Les employés doivent obtenir une autorisation avant de faire pression sur un fonctionnaire gouvernemental. Ces activités de lobbying doivent faire l'objet d'une discussion avec le Service juridique et de la conformité ou avec l'Avocat général, avant d'entreprendre toute action qui pourrait être considérée comme une action de lobbying.

Aucun fonds de société, services ou ressources de Samuel (par exemple, les téléphones, les ordinateurs, les fournisseurs, temps d'employé rémunéré par l'entreprise) ne peuvent être utilisés dans le but de promouvoir des activités politiques. Indépendamment des affiliations politiques ou des intérêts commerciaux de l'entreprise, aucun affichage, étalage ou enseigne visible, pour ou contre un candidat aux élections, n'est permis dans les locaux de l'entreprise et aucun individu, à titre d'employé de Samuel, ne favorisera ou défavorisera la candidature de toute personne cherchant à se faire élire. Il n'existe aucune restriction concernant les activités ou les contributions politiques faites par les employés de Samuel, en dehors des heures de travail ou lorsque ces employés utilisent leurs propres ressources et leurs propres fonds.

DEMANDES D'INFORMATION PROVENANT DU GOUVERNEMENT

Nous nous attendons à ce que tous les employés de Samuel coopèrent avec les fonctionnaires gouvernementaux qui désirent obtenir des renseignements concernant Samuel.

Les employés doivent Communiquer avec soit le Service juridique et de la conformité, soit le représentant aux R.H. de leur unité d'affaires, ou soit le représentant de la santé et de la sécurité environnementale, relativement aux questions de santé et sécurité, avant de fournir toute information.

MESURES ANTI-BLANCHIMENT D'ARGENT OU DE CAPITAUX

Anti-blanchiment d'argent ou de capitaux s'entend de contrôles juridiques en place pour surveiller les fonds générés par des moyens illégaux, qui sont ensuite convertis en différents actifs afin de dissimuler leur origine.

Nous devons nous conformer à toutes les lois en vigueur et coopérer avec les institutions financières afin d'assurer que nous ne sommes pas impliqués dans l'utilisation de fonds dans un contexte de blanchiment d'argent.

Quel doit-être votre comportement

- Respecter toutes les lois en vigueur relativement aux mesures anti-blanchiment d'argent ou de capitaux.
- Recueillir et bien comprendre les renseignements concernant les clients, les agents et les partenaires d'affaires potentiels afin d'assurer qu'ils exploitent des activités commerciales légitimes et que leurs fonds proviennent de sources légitimes.
- Communiquer avec le Vice-président de votre unité d'affaires, avec le Chef des finances ou le Contrôleur pour toute question.

Être attentif aux signaux d'alerte relativement à des transactions potentiellement inappropriées et signaler sans délai vos préoccupations au Vice-président de votre unité d'affaires, au Chef des finances et au Contrôleur. Ces préoccupations doivent être résolues avant de poursuivre la transaction.

Points de repère

- Un client, agent ou partenaire d'affaires potentiel est peu enclin à fournir des renseignements complets ou souhaite éviter les exigences en matière de rapports ou tenue de registres.
- Des paiements qui semblent n'avoir aucun lien avec le client (par exemple : paiement effectué à un compte bancaire tiers ou par des intermédiaires).
- Transactions impliquant des banques étrangères ou extraterritoriales.
- Transactions inhabituelles qui ne correspondent pas avec les pratiques commerciales antérieures d'un client

CONTRÔLE DE COMMERCE INTERNATIONAL

La réglementation sur les Contrôles de commerce international (ITC) a souvent une incidence sur la circulation des biens et services au-delà des frontières.

Quel doit-être votre comportement

- Respecter la réglementation entourant les Contrôles de commerce international
- Faire rapport de tous renseignements au Service de douane de Samuel afin d'assurer des déclarations d'importation précises et complètes.
- Vérifier la classification tarifaire du produit exporté avant l'exportation de celui-ci afin de déterminer si une autorisation spéciale est requise.
- Communiquer avec le Service de douane de Samuel et le Service juridique et de la conformité pour toutes questions.

Points de repère

- Des réponses évasives d'un client en lien avec l'utilisation finale, les dates et les locations de livraison.
- Des transactions vers un pays faisant l'objet d'un embargo ou, en lien avec un individu ou une entité faisant l'objet de sanctions gouvernementales.
- La désignation de Samuel à titre d'importateur – ceci exige une décharge du Service de douane de Samuel.

À QUI S'ADRESSER POUR OBTENIR DE L'AIDE

Tous les employés de Samuel ont la responsabilité d'intervenir lorsqu'ils constatent un manquement potentiel au Code.

Lorsque des questions se posent, communiquer avec un individu au niveau local, soit de pair à pair ou avec le gestionnaire, pour commencer.

Lorsque ceci est impossible, Samuel offre un certain nombre de voies de transmissions pour soulever des préoccupations :

Échelon supérieur de direction

- Représentant aux R.H. de votre unité commerciale
- Directeur général ou Président de votre unité commerciale
- Vice-président, Chef des finances ou Contrôleur de votre unité commerciale

Équipe de la conformité

- Avocat général
- Audit interne
- Service juridique et de la conformité

L'équipe de la conformité est disponible à compliance@samuel.com.

Conseil d'administration de Samuel

Il est également possible de soulever des questions/préoccupations auprès du Président du Conseil à chairman@samuel.com.

Les questions entourant les contrôles comptables, les contrôles comptables internes ou les questions de vérification et autres préoccupations de conformité, peuvent être adressées aux Comités de gouvernance et d'Audit du Conseil d'administration. Faire parvenir vos questions à audit@samuel.com.

Dispositif d'alerte d'éthique

Le dispositif d'alerte éthique est en place 24 heures par jour et est accessible partout dans le monde. Le service est offert en anglais, en français et en espagnol. Les appels peuvent demeurer anonymes, sauf lorsque les rapports anonymes sont interdits par la réglementation locale.

Site Web : <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/49000/index.html>

Téléphone : 1-800-448-1680 (*anglais et français*)
001-855-387-0237 (*espagnol*)

Courrier : NAVEX Global - World Headquarters, 5500 Meadows Road,
Suite 500, Lake Oswego, OR 97035, United States



Samuel, Son & Co., Limited

Je reconnais que j'ai été informé de mes droits et devoirs en vertu de l'article 306 (f.1)(1)(i) et que je les comprends dans la mesure où ils sont expliqués ci-dessus.

Nom imprimé du membre
de l'équipe

Signature du membre de l'équipe

Date