



NORRTERA

TABLE DES MATIÈRES

VOTRE RESPONSABILITÉ PERSONNELLE

CONFORMITÉ

FEUILLE DE ROUTE POUR
LA PRISE DE DÉCISIONS ÉTHIQUES

QUI EST ASSUJETTI À CE CODE?

CE CODE COUVRE-T-IL TOUTES
MES OBLIGATIONS?

EXISTE-T-IL D'AUTRES POLITIQUES
APPLICABLES?

À QUI DOIS-JE M'ADRESSER
SI J'AI UNE QUESTION?

QUI RÉVISE ET APPROUVE LE CODE?

3

4

4

4

5

5

5

5

NOUS VALORISONS L'OUVERTURE ET L'HONNÊTÉTÉ

DÉCLARATION

ENQUÊTE

CONFIDENTIALITÉ

REPRÉSAILLES/OBSTRUCTION

NOS ENGAGEMENTS

NOTRE MILIEU DE TRAVAIL

NOS PARTIES PRENANTES

LES LIGNES DIRECTRICES CONCERNANT
LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

NOS ACTIONNAIRES

CONFIDENTIALITÉ

VIE PRIVÉE

NOS CLIENTS

NOS COMMUNAUTÉS

6

6

6

6

6

8

8

10

12

15

16

16

16

17

NOTRE ENGAGEMENT ENVERS LA RÉPUTATION DE L'ENTREPRISE

NOUS PARLONS D'UNE SEULE VOIX

NOUS UTILISONS LES RÉSEAUX
SOCIAUX DE MANIÈRE RESPONSABLE

CONCLUSION

19

19

19

20

VOTRE RESPONSABILITÉ PERSONNELLE

Notre Code de conduite
consiste à agir correctement
en tout temps pour le bien
de Nortera et de tous.

CONFORMITÉ

La conformité commence avec vous. Vous avez la responsabilité de :

- comprendre et de respecter notre Code et les politiques connexes.
- comprendre et de respecter les lois et les réglementations qui s'appliquent à nos activités et à votre travail.
- respecter les normes les plus élevées en matière d'éthique et d'intégrité.
- signaler les violations et les manquements.

La non-conformité à ces règles peut mener à des mesures disciplinaires, y compris la cessation d'emploi pour motif valable.



FEUILLE DE ROUTE POUR LA PRISE DE DÉCISIONS ÉTHIQUES

Nous nous attendons à ce que vous fassiez preuve de jugement de bon sens pour respecter la lettre et l'esprit de notre Code et autres politiques et d'éviter l'apparence même d'un comportement inapproprié. Lorsqu'une question n'est pas abordée directement, vous devez utiliser le Code comme feuille de route pour prendre des décisions éthiques. Dans toutes les situations, posez-vous les questions suivantes :

- Ceci respecte-t-il clairement nos politiques et/ou l'esprit de nos politiques?
 - Si les rôles sont inversés, comment voudrais-je que les autres me traitent?
 - Quelles conséquences mon action pourrait-elle avoir? Pourrait-elle entacher ma réputation professionnelle ou celle de l'entreprise?
 - Comment mes collègues réagiraient-ils s'ils découvraient ma décision et les actions que je m'appête à prendre, ou si ma décision était rapportée dans les médias?
 - Ai-je l'autorité ou l'autonomie requise pour prendre cette décision, ou devrais-je consulter mon superviseur immédiat?
-

QUI EST ASSUJETTI À CE CODE?

Le présent document est notre Code de conduite (« le Code » ou « ce Code ») et il s'applique à tous les employés et dirigeants, ainsi qu'à toute personne ou firme engagée ou autorisée à les représenter (« vous ») de Nortera Foods Inc et de Nortera Foods USA Inc. (« Nortera », l'« entreprise » ou « nous »), dans tous nos emplacements.

Nous nous attendons également à ce que nos consultants, distributeurs, entrepreneurs et autres tiers avec qui nous faisons des affaires respectent les parties du Code qui s'appliquent à notre relation avec eux. Prenez note que dans certaines situations, les politiques peuvent s'appliquer aux membres de votre famille et/ou aux personnes qui habitent avec vous.

CE CODE COUVRE-T-IL TOUTES MES OBLIGATIONS?

Ce Code fournit des conseils mais ne peut énumérer toutes les activités ou tous les comportements qui peuvent être inappropriés.

Ces conseils ne visent pas à couvrir toutes les situations possibles. Les exemples fournis ici ne limitent pas l'applicabilité générale du Code ou d'autres politiques.

EXISTE-T-IL D'AUTRES POLITIQUES APPLICABLES?

OUI.

Notre Code représente un point de départ pour comprendre vos obligations.

D'autres politiques connexes sont applicables et peuvent vous être offertes ou disponibles sur l'Intranet de Nortera.

À QUI DOIS-JE M'ADRESSER SI J'AI UNE QUESTION?

Si vous avez des questions sur l'interprétation de ce Code ou si vous vous retrouvez dans une situation dans laquelle vous êtes incapable de prendre la bonne décision, vous pouvez vous adresser à l'une des personnes suivantes :



Votre superviseur



Votre représentant des ressources humaines



Le service juridique de Nortera.

Veillez noter que la responsabilité de la conformité vous incombe en fin de compte.

QUI RÉVISE ET APPROUVE LE CODE?

Le conseil d'administration révisé et approuve notre Code.

D'autres politiques peuvent être révisées et approuvées par le conseil et/ou la haute direction. Les ressources humaines et le comité de gouvernance du conseil d'administration et le bureau de l'avocat général surveille la conformité au présent Code et prend les mesures appropriées pour encourager la responsabilisation et régler les manquements. Veuillez noter que nous nous réservons le droit d'amender ou de modifier ce Code ou d'autres politiques mentionnées à tout moment.

NOUS VALORISONS L'OUVERTURE ET L'HONNÊTÉTÉ

Une déclaration de bonne foi signifie que vous avez fourni toutes les informations en votre possession et que vous croyez sont véridiques. Nous interdisons les représailles contre toute personne effectuant une déclaration de bonne foi.



DÉCLARATION

Si vous avez connaissance d'une violation réelle ou potentielle au présent Code, aux lois ou aux politiques de Nortera, vous avez le devoir de le signaler à votre superviseur immédiat, au directeur du service, à votre représentant des ressources humaines ou au vice-président des ressources humaines de Nortera.

Par ailleurs, les violations au Code de conduite peuvent être signalées de manière anonyme et confidentielle par le biais d'un système de déclaration tiers comme suit :



En ligne, sur le site Web sécurisé suivant : <https://integritycounts.ca/org/norterafoods>



Par téléphone, en composant le numéro dédié sans frais de Nortera : **1 866 921-6714**



Par courriel à l'adresse : norterafoods@integritycounts.ca

Pour nous aider dans le processus d'enquête, nous vous encourageons à fournir toutes les informations que vous êtes disposé à partager.

ENQUÊTE

Nous examinerons les déclarations de manière prompte, approfondie et impartiale et nous enquêterons sur la base de ceux-ci, en prenant des mesures appropriées lorsque cela s'avère nécessaire.

Nous nous attendons à ce que vous participiez à l'enquête si on vous le demande. Les enquêtes sont menées sans considération de l'ancienneté du suspect, de son poste/titre ou de sa relation avec l'entreprise.

CONFIDENTIALITÉ

Tous les efforts raisonnables seront déployés pour préserver la confidentialité des informations déclarées.

Une enquête ne sera divulguée ou discutée qu'avec les personnes ayant un besoin légitime d'être informées. Nous nous réservons le droit, à notre entière discrétion, de divulguer toute information obtenue au cours d'une enquête à un tiers, y compris toute organisme fédéral ou provincial/territorial.

REPRÉSAILLES / OBSTRUCTION

Nous ne tolérerons aucune forme de représailles à l'encontre de toute personne pour des déclarations de bonne foi.

Toute forme de représailles ou tentative de dissuader ou d'empêcher un employeur de fournir de telles informations ou de participer à une enquête sera considérée comme une grave infraction disciplinaire.



NOS ENGAGEMENTS

Notre Code de conduite décrit les engagements que nous avons pris envers nos parties prenantes et les parties avec lesquelles nous faisons des affaires, ainsi que nos attentes à l'égard de notre entreprise et de notre personnel pour qu'ils agissent de manière professionnelle, éthique et légale dans toutes leurs relations.

NOTRE MILIEU DE TRAVAIL



Promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion

Nous prônons la diversité, l'équité et l'inclusion alors que nous nous efforçons de bâtir une main-d'œuvre qui représente la diversité des communautés où nous sommes présents. La diversité contribue à créer une équipe plus solide et au bien-être des employés. Nortera reconnaît que la diversité et de l'inclusion permet de profiter pleinement de la richesse des idées, des talents, des compétences, des antécédents et des points de vue.

Nortera s'engage à entretenir un environnement de travail respectueux. À cet égard, nous nous attendons à ce que les employés se comportent de manière à maintenir un climat de travail positif et harmonieux. Nous nous attendons à ce que chaque membre de notre équipe adopte toujours une attitude positive et aborde les problèmes, partage ses opinions, écoute et exprime son désaccord de manière respectueuse et juste, sans aucune crainte.

Lorsqu'il s'agit de l'inclusion et de la diversité, chaque employé au sein de l'entreprise a droit à l'égalité des chances, sans considération de race, couleur, sexe, identité ou expression de genre, grossesse, orientation sexuelle, état civil, âge, religion, conviction politique, langue, origine ethnique ou nationale, condition sociale, handicap ou l'utilisation de tout moyen pour pallier à un handicap, ou tout autre statut protégé. Chaque employé doit faire sa part pour garantir un environnement de travail inclusif, exempt de discrimination ou d'harcèlement illégal, où chaque employé est traité de manière juste et avec respect. Les gestes déplacés, la discrimination ou les comportements discriminatoires basés sur l'une de ces caractéristiques protégées sont interdits.



Garantir un milieu de travail sécuritaire

La sécurité est la responsabilité de tous chez Nortera. Nous sommes tous responsables de fournir un environnement de travail sécuritaire. Nous assurons la santé et la sécurité en milieu de travail en respectant toutes les règles et réglementations en matière de santé, de sécurité et d'environnement en lien avec notre travail. Nous devons également nous familiariser avec les politiques et procédures de notre entreprise concernant les protocoles de sécurité et les normes environnementales.

La toxicomanie limite notre capacité à effectuer notre travail en toute sécurité, ce qui nous met tous en danger. Nous ne devons jamais utiliser, posséder, transférer ou vendre de l'alcool, du cannabis ou des drogues illicites, ou abuser de médicaments sur ordonnance ou en vente libre, pendant les heures de travail ou dans les lieux et locaux de l'entreprise, y compris les stationnements.

Nous nous engageons à travailler avec vous pour maintenir un environnement de travail exempt de violence, de menaces ou de menaces potentielles de violence, d'harcèlement et d'intimidation. Cela comprend, sans toutefois s'y limiter, la possession d'une arme à feu ou d'autres armes dans le milieu de travail, la violation d'injonctions restrictives, les bagarres, la violence verbale, le harcèlement criminel ou d'autres activités similaires. Tout comportement créant un environnement de travail intimidant, hostile, offensant ou menaçant par des paroles, des gestes ou des contacts physiques déplacés ne seront pas tolérés.

Nous prenons le temps et les soins nécessaires pour effectuer notre travail en toute sécurité. Nous encourageons constamment les pratiques de travail sécuritaires et évitons d'exposer nos collègues, nos voisins, l'environnement et nous-mêmes à des risques. Cela signifie que vous devez signaler immédiatement toute condition ou activité dangereuse à votre superviseur, à un membre de l'équipe des ressources humaines ou en appelant notre ligne dédiée.



Cela comprend des violations des lois, des règles locales ou des procédures de sécurité; des menaces ou des actes violents à l'encontre des biens de l'entreprise, de ses employés ou de ses clients; des actes de vandalisme; et la présence d'armes ou de substances interdites dans les lieux ou locaux de l'entreprise. Toute déclaration d'incident violent ou d'incident pouvant mener à de la violence sera prise au sérieux.



Éviter les conflits d'intérêts au travail

Les processus de recrutement, d'évaluation du rendement et de promotion professionnelle doivent se dérouler de manière objective et équitable. La supervision d'une personne apparentée, que ce soit de manière directe ou indirecte, mènera inévitablement à un conflit d'intérêts et donc n'est pas conforme aux bonnes pratiques.

À ces fins, vous êtes considéré comme « **supervisant** » une personne si :

- vous avez des responsabilités de supervision ou un contrôle effectif sur l'un des aspects de son travail,
- vous vérifiez, examinez ou surveillez l'un des aspects de son travail,
ou
- cette personne vous rend des comptes, de manière directe ou indirecte, dans notre structure organisationnelle.

Vous êtes tenu de divulguer à votre superviseur et à votre représentant des ressources humaines l'identité de tout employé avec lequel vous entretenez une relation hiérarchique directe ou indirecte qui est une personne apparentée ou qui pourrait le devenir pendant son emploi. L'entreprise peut déterminer des mesures jugées appropriées, si cela s'avère nécessaire.

Une « **personne apparentée** » est une personne avec laquelle vous entretenez une ou plusieurs des relations suivantes :

- une relation familiale, y compris un-e époux-se, un conjoint de fait, un enfant, l'enfant d'un conjoint, un parent, un grand-parent, un frère, une sœur, un beau-frère, une belle-sœur, ou tout autre membre de la famille étendue avec lequel vous entretenez une relation étroite;
- une relation de proximité, ce qui signifie toute personne que vous serez porté à traiter favorablement en raison de votre relation avec elle (par exemple, un ami, un partenaire romantique, un tuteur légal, une personne à charge ou un colocataire);
- une relation d'affaires, y compris un partenaire commercial ou un co-investisseur dans vos affaires en dehors de Nortera.

NOS PARTIES PRENANTES

Nous apprécions et respectons nos parties prenantes, qui comprennent, sans toutefois s'y limiter, nos clients, nos fournisseurs, nos concurrents et les autorités gouvernementales. Nous agissons toujours de manière éthique et légale dans nos relations avec elles, tout en nous efforçant de rivaliser et de réussir dans nos affaires.



Respect des lois commerciales, économiques et relatives au blanchiment d'argent

Les sanctions économiques ou les lois sur l'embargo peuvent interdire les affaires commerciales avec les gouvernements de certains pays, des individus, des entités ou des organisations ou leurs biens, où qu'ils se trouvent. Certains pays maintiennent des lois de « blocage » qui interdisent à une entreprise de respecter les embargos d'autres pays. Plusieurs pays ont également des lois qui interdisent les affaires commerciales avec des groupes terroristes désignés ou leurs biens, où qu'ils se trouvent. Nortera s'engage à respecter les contrôles à l'exportation applicables au commerce international et les lois relatives aux sanctions économiques. Les employés sont tenus de comprendre comment ces contrôles et lois s'appliquent à leurs fonctions, le cas échéant. Si vous soupçonnez qu'un client tente de se soustraire aux exigences en matière de commerce international, vous devez le déclarer aussitôt au service juridique.

Nous nous engageons à prendre les mesures pour prévenir le blanchiment d'argent, qui se produit lorsque des individus ou des organisations filtrent l'argent « sale » provenant d'activités criminelles à travers une série de transactions afin que les fonds soient « blanchis » pour donner l'apparence de revenus provenant d'activités licites. Les lois canadiennes, américaines et internationales interdisent les transactions financières qui impliquent des revenus provenant d'activités illicites et qui visent à dissimuler la source, la propriété ou le contrôle de ces revenus. Lorsque vous faites affaire avec des distributeurs, des fournisseurs ou d'autres entités qui reçoivent des paiements de Nortera, vous devez prêter attention aux activités suspectes et rechercher des signaux d'alerte qui peuvent vous aider à identifier des mécanismes de blanchiment d'argent.



Éviter les pots-de-vin et la corruption

Nous menons nos affaires avec intégrité et interdisons strictement toute forme de pot-de-vin, notamment par toute personne agissant directement ou indirectement en notre nom, que ce soit pour nos filiales nationales ou étrangères. Vous devez également garder à l'esprit l'apparence d'inconvenance et nos politiques sur les cadeaux et les invitations, comme expliqué ci-bas (voir la section « Cadeaux et invitations »).

Nortera est assujetti aux lois du Canada, des États-Unis et d'autres juridictions dans lesquelles nous sommes présents, qui ont toutes des lois anti-corruption. Des lois et des politiques supplémentaires s'appliquent pour les relations avec des fonctionnaires. En vertu de ces lois, il est illégal d'offrir un objet de valeur à un fonctionnaire étranger, que ce soit par nos propres employés ou par des personnes agissant en notre nom, dans le cadre de nos opérations nationales ou étrangères. Les violations peuvent mener à des responsabilités civiles ou pénales pour vous et l'entreprise. Même une offre, une promesse ou une autorisation de pot-de-vin, de versement nominal ou de cadeau peut constituer une violation de la loi.



DES EXEMPLES DE SIGNAUX D'ALERTE COMPRENNENT, SANS TOUTEFOIS S'Y LIMITER, DES SITUATIONS OÙ :

- un distributeur ou fournisseur est réticent à fournir des informations complètes concernant la nature ou le but de son entreprise, ses relations bancaires précédentes, les noms de ses dirigeants et directeurs, ou des renseignements sur l'emplacement de son entreprise;
- les antécédents d'un distributeur ou fournisseur diffèrent de ceux auxquels on pourrait s'attendre en fonction de ses activités commerciales;
- un distributeur ou fournisseur demande d'effectuer des transactions en espèces;
- un distributeur ou fournisseur souhaite être payé sur ou à partir d'un compte tiers n'ayant aucun lien évident avec celui-ci;
- un distributeur ou fournisseur demande qu'une transaction soit traitée d'une manière qui contourne les procédures régulières;
- vous remarquez des changements importants dans le volume ou la valeur de l'entreprise.



SI VOUS REMARQUEZ DES SIGNAUX D'ALERTE, PARLEZ-EN ET SIGNALEZ L'ACTIVITÉ À VOTRE SUPÉRIEUR OU À L'AVOCAT GÉNÉRAL.



Respect des lois sur la concurrence et antitrust

Nous nous efforçons de rivaliser de manière équitable et de respecter les lois applicables, y compris les lois sur la concurrence couvrant l'établissement des prix, la promotion, la distribution, l'achat et la vente de nos produits, ainsi que nos relations avec les fabricants, fournisseurs, distributeurs, détaillants, clients et concurrents.

La violation de ces lois peut entraîner des amendes et des peines d'emprisonnement. Certaines activités peuvent être illégales et doivent ainsi être évitées, par exemple, des ententes entre concurrents pour fixer des prix ou attribuer des territoires ou des clients. Afin d'éviter l'apparence d'inconvenance, vous devrez également vous abstenir de prendre part à des discussions sur les prix, les modalités, la distribution, la production, les clients ou les territoires avec un concurrent. Les lois antitrust et sur la concurrence peuvent également restreindre la capacité de lier l'achat d'un produit à l'achat d'un autre, certains accords d'exclusivité, la fixation de prix de revente et d'autres activités.

Les lois et leur application aux circonstances individuelles sont complexes. Si vous êtes responsable de la vente ou de la commercialisation de nos produits, vous devez vous familiariser avec ces lois et toujours faire appel au service juridique lorsque vous avez des questions.



Éviter les conflits d'intérêts

Nous avons la responsabilité d'assurer que nos intérêts personnels n'aient aucune incidence sur notre capacité à prendre des décisions d'affaires éclairées. Les conflits d'intérêts peuvent survenir lorsque vos intérêts personnels ou ceux des personnes qui vous sont apparentées sont susceptibles d'interférer avec les intérêts de l'entreprise d'une manière quelconque, de nuire à votre objectivité et efficacité, ou lorsque vous bénéficiez d'avantages personnels indus. Vous ne devez pas vous engager dans une activité qui crée ou qui donne l'apparence d'un conflit d'intérêts entre vous et l'entreprise.

Dans certaines situations, vous pourrez vous retrouver dans un conflit d'intérêts apparent. Un conflit d'intérêts apparent se produit lorsqu'une personne sensée pourrait croire que le décideur est dans une situation de conflit d'intérêts, même si ce n'est pas réellement le cas. Un conflit d'intérêts apparent peut être tout aussi préjudiciable à Nortera qu'un conflit d'intérêts réel, car cela pourrait amener les parties prenantes à croire que nos décisions et notre jugement ne sont pas objectifs.



LES LIGNES DIRECTRICES SUIVANTES CONCERNANT LES CONFLITS D'INTÉRÊTS DOIVENT ÊTRE SUIVIES :



Intérêts extérieurs

De manière générale, vous devez éviter les activités et les intérêts extérieurs qui peuvent nuire, ou donner l'apparence de nuire, la réalisation efficace de vos responsabilités en tant qu'employé de Nortera. Cela pourrait se produire si l'intérêt extérieur accapare une portion excessive de votre temps, entre en conflit avec vos obligations envers Nortera ou fait concurrence avec les intérêts commerciaux de Nortera.

Un conflit d'intérêt peut découler d'une relation (y compris tout placement ou prêt financier) avec un concurrent ou une autre entité avec laquelle l'entreprise fait ou cherche à faire affaire, ou lorsqu'une relation interfère ou pourrait interférer avec vos responsabilités envers l'entreprise.

Si vous souhaitez occuper un poste de directeur, de dirigeant, d'employé, de propriétaire, de consultant ou de vous engager dans toute autre relation d'affaires avec un concurrent ou toute autre entité avec laquelle l'entreprise fait ou cherche à faire affaire, vous devriez alors consulter votre superviseur et le service juridique pour déterminer si cette relation représente un conflit.



Occasions d'affaires

Pendant votre emploi chez Nortera, et même après avoir quitté l'entreprise, ni vous ni toute personne qui vous est apparentée peut profiter d'occasions d'affaires disponibles grâce à l'utilisation de notre propriété ou en accédant à des informations non publiques qui vous sont disponibles en raison de votre poste chez Nortera.



Cadeaux et invitations

Vous ne devez jamais solliciter un cadeau, une invitation ou tout autre avantage (p. ex. d'un fournisseur ou d'un client), pour vous-même ou une personne apparentée, en lien avec vos fonctions chez Nortera.

Vous devez également vous abstenir d'accepter tout cadeau ou avantage pouvant être perçu comme un moyen de vous influencer dans l'exercice de vos fonctions. Toutefois, vous pouvez accepter un cadeau, une invitation ou un autre avantage : (i) d'une valeur modeste et raisonnable, (ii) qui n'est pas accepté à plusieurs reprises, (iii) qui est donné dans des circonstances neutres et (iv) qui respecte les pratiques du marché. Tout cadeau ou autre avantage que vous prévoyez accepter, autre que ceux de caractère symbolique ou qui sont offerts par courtoisie, doivent être déclarés au service juridique. Tout cadeau, invitation ou autre avantage d'une valeur supérieure à 250 dollars doit être déclaré en remplissant le formulaire « Déclaration de cadeau », disponible sur l'Intranet de Nortera.

Un cadeau ou une invitation ne vous place pas automatiquement dans un conflit d'intérêts. Outre les critères énumérés ci-dessus, il n'existe pas de règle unique à suivre pour déterminer si un cadeau doit être accepté ou non. Voici quelques lignes directrices utiles pour déterminer si un cadeau ou une invitation est susceptible de créer un conflit d'intérêts réel ou apparent :

- Invitation : Est-ce que Nortera ou vous-même pourriez offrir un cadeau d'une valeur similaire?
- La raison : Pourquoi quelqu'un vous offre-t-il ce cadeau : par courtoisie ou dans l'espoir d'obtenir quelque chose en retour?
- Les circonstances : Dans quelles circonstances le cadeau vous est-il offert : de manière publique et transparente ou en secret, sans attirer l'attention?
- Le poste du bénéficiaire : Vos responsabilités chez Nortera sont-elles associées aux intérêts de la personne qui vous offre le cadeau?
- Le moment choisi : Dans quel contexte cette personne (ou entreprise) vous offre-t-elle le cadeau (p. ex. au cours d'un appel d'offres)?
- La fréquence : Est-ce la première fois que cette personne (ou entreprise) vous offre un cadeau? S'agit-il d'une pratique récurrente?

Si vous arrivez à la conclusion, après avoir répondu à ces questions, que l'acceptation du cadeau pourrait nous placer en situation de conflit d'intérêts, vous devrez alors le refuser. Chaque situation étant unique, il est parfois difficile de déterminer la bonne marche à suivre. Toutefois, vous ne devez en aucun cas accepter de l'argent en espèces ou une contrepartie monétaire. Lorsque vous recevez un cadeau ou une invitation, vous devez en informer votre superviseur immédiat pour vous assurer d'avoir toutes les informations nécessaires pour prendre une décision concernant le cadeau.

Tout comme nous n'acceptons pas de cadeaux pouvant obscurcir notre jugement, il est tout aussi important pour nous de respecter nos parties prenantes et de ne pas essayer d'obscurcir leur jugement en leur offrant des cadeaux ou d'autres avantages qui pourraient créer un sentiment d'endettement de leur part à l'égard de Nortera.

Si un cadeau inapproprié vous est envoyé ou si vous l'acceptez par erreur, retournez-le aussitôt. En cas de doute, communiquez avec votre superviseur, votre représentant des ressources humaines ou le service juridique pour des conseils.



Divulgence de conflits d'intérêts réels ou potentiels

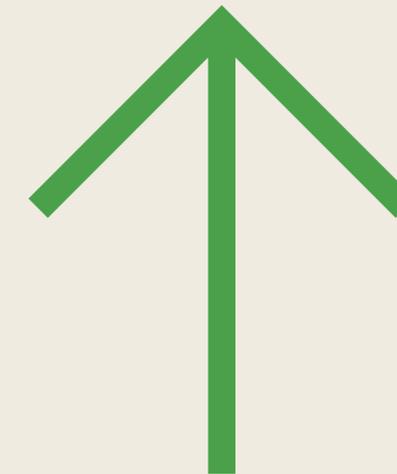
Le fait d'être en situation de conflit d'intérêts n'est pas automatiquement une violation de notre Code. Toutefois, la non-divulgence d'un tel conflit représente une violation. Si vous avez des doutes à savoir si une situation présente un conflit d'intérêts ou non, envoyez un courriel à : notifications.legal@norterafoods.com. Il est toujours préférable de faire preuve de prudence pour éviter l'apparence même d'un acte répréhensible. Pensez à ce qui suit lorsque vous déterminez si une situation présente un conflit d'intérêts potentiel ou non :

- La situation interfère-t-elle avec ma capacité à faire mon travail?
- La situation affecte-t-elle les résultats ou les relations d'affaires?
- Comment la situation apparaît-elle pour un observateur externe?

Si vous avez des questions sur ce qui constitue un conflit d'intérêts ou si vous prenez connaissance d'un conflit d'intérêts réel, avisez le service juridique comme indiqué ci-haut pour vérifier s'il existe un conflit d'intérêts potentiel.

L'une des choses les plus importantes à faire face à une situation de conflit d'intérêts potentiel, apparent ou réel est de demeurer vigilant. Généralement, la plupart des gens sont bien intentionnés et éviteront de se retrouver volontairement en situation de conflit d'intérêts. Toutefois, il est important d'être en mesure de reconnaître que notre jugement peut être affecté et que personne n'est à l'abri des influences externes. Un moyen efficace de demeurer vigilant consiste à analyser son comportement en se demandant comment celui-ci serait perçu par les parties prenantes, plutôt que d'essayer de le justifier. Lorsqu'il s'agit de notre propre conduite, le fait de se concentrer sur la perception des autres plutôt que sur la nôtre favorise l'établissement de relations de confiance.

**SI VOUS AVEZ DES
DOUTES À SAVOIR
SI UNE SITUATION
PRÉSENTE UN CONFLIT
D'INTÉRÊTS OU NON,
ENVOYEZ UN COURRIEL
À: NOTIFICATIONS.LEGAL
@NORTERAFOODS.COM**





NOS ACTIONNAIRES

Nous nous engageons à faire preuve de la plus haute intégrité dans la présentation de rapports comptables et financiers et dans la manière dont nous nous engageons auprès de la communauté financière, tout en maintenant une volonté ferme de bien gérer les ressources d'entreprise.



Assurer des rapports comptables et financiers justes

Nous nous engageons à fournir des divulgations complètes, justes, exactes, rapides et intelligibles des informations pertinentes à nos actionnaires. Les états financiers de l'entreprise doivent être tenus conformément aux principes comptables généralement reconnus et aux exigences gouvernementales en matière de déclarations. Il est important de garder en mémoire que des déclarations frauduleuses ou trompeuses ou des transactions inappropriées peuvent mener à des sanctions civiles ou pénales pour l'entreprise et les personnes impliquées. Toutes les transactions doivent être dûment approuvées et consignées fidèlement dans nos livres et registres, ainsi que dans nos rapports comptables et financiers. Vous devez également signaler toute erreur, lacune ou non-conformité des contrôles comptables internes. Tous les paiements, reçus et autres transactions doivent être consignés promptement et avec exactitude. Tous les livres, registres et autres documents financiers doivent refléter fidèlement les transactions et les événements qu'ils décrivent; par conséquent, les enregistrements erronés, incomplets ou trompeurs sont interdits et ne seront en aucun cas tolérés.

Il n'est jamais acceptable de participer, aussi minime que soit votre rôle, à toute activité impliquant un vol, de la fraude ou des détournements de fonds ou de biens. Vous participez à des activités frauduleuses chaque fois que vous contribuez à dissimuler, modifier, falsifier ou omettre des informations dans les registres, que ce soit à votre avantage ou sur les instructions d'autres personnes. Cela consiste notamment à ne pas respecter les règles de remboursement pour les dépenses et déplacements d'affaires.

Nous devons nous employer à prévenir la fraude et les pertes pour nos affaires. Les actions suivantes sont strictement interdites :

- la contrefaçon, la modification ou la falsification de documents, de registres ou de transactions, y compris les rapports de dépenses;
- les négociations, comptes ou transactions officieux;
- la fraude, quel que soit le montant, y compris les comportements trompeurs ou manipulateurs ou la violation de la loyauté, fidélité ou confiance envers l'entreprise, que ce soit délibéré ou par insouciance;
- toute tentative de tromper, de duper, de manipuler, de déformer ou de s'engager dans une erreur délibérée, notamment toute représentation mensongère ou trompeuse, ou la dissimulation d'un fait important;
- la déclaration d'informations mensongères ou trompeuses dans des rapports financiers internes ou externes;
- le vol, la destruction, le retrait ou l'utilisation inappropriée d'informations ou de biens d'entreprise;
- la réception de biens, de prêts ou de cadeaux de l'entreprise, sauf dans le cadre d'un service, d'une récompense ou d'un régime d'avantages corporatif.



Protéger nos ressources d'entreprise

Nous devons être de bons gestionnaires des ressources d'entreprise. Votre utilisation des ressources d'entreprise, comme les fonds et les actifs d'entreprise et les systèmes informatiques, doit toujours être à des fins commerciales appropriées, nécessiter des approbations et être appuyée par une documentation adéquate.

Nortera met à la disposition de son personnel des équipements et d'autres ressources nécessaires pour accomplir son travail. Ces ressources demeurent la propriété exclusive de Nortera et ne doit pas être utilisée à des fins personnelles sans autorisation préalable.

Il est de la responsabilité de chaque employé de Nortera de ne pas modifier ou endommager les biens d'entreprise. Nortera ne tolérera aucun acte de vandalisme, de négligence ou de sabotage, de quelque nature que ce soit, à ses équipements ou ses installations.

En outre, le personnel de Nortera doit utiliser les biens d'entreprise (qu'ils soient tangibles ou intangibles) conformément aux lois et réglementations applicables, ainsi qu'aux fins commerciales de Nortera.

VOICI DES EXEMPLES DE CONDUITE NÉGLIGENTE :

- Laisser l'équipement information dans un véhicule, à la vue de tous
- Négliger de garder les postes de travail ou les véhicules propres et bien rangés



Utilisation appropriée des réseaux et des appareils

Nous devons utiliser nos appareils électroniques (y compris les ordinateurs portables et de bureau, les téléphones intelligents et les tablettes) et les systèmes de réseaux de manière appropriée en tout temps. Cela signifie que nous devons veiller à rédiger chaque courriel, message texte et autre communication électronique avec le même professionnalisme que notre correspondance écrite. Gardez à l'esprit que Nortera se réserve le droit d'accéder de vérifier et de surveiller toute information transmise, reçue ou conservée à l'aide des technologies et des appareils électroniques personnels fournis par l'entreprise dans le cadre du travail pour celle-ci, avec ou sans la connaissance, le consentement ou l'approbation d'un employé ou d'un tiers. Vous ne devez avoir aucune attente de respect de la vie privée lorsque vous utilisez les ressources d'entreprise ou votre appareil personnel pour les affaires d'entreprise. N'oubliez pas nos valeurs lorsque vous utilisez ces ressources et ne les utilisez jamais pour envoyer des messages offensants, inappropriés, harcelants ou non professionnels.

CONFIDENTIALITÉ

Dans le cadre de vos fonctions, il se peut que vous preniez connaissance de renseignements confidentiels concernant Nortera et ses finances, ses ventes, ses produits, ses employés ou des tiers avec lesquels nous faisons affaires, y compris nos partenaires. La divulgation ou l'utilisation non autorisée ou inappropriée des renseignements confidentiels est interdite. Vous ne pouvez pas utiliser de tels renseignements pour en tirer un gain personnel et vous devrez prendre des mesures raisonnables pour les protéger. Vous ne devez pas les transmettre à d'autres parties, sauf à des fins commerciales appropriées, en obtenant les autorisations requises et en établissant des accords de confidentialité. Ces obligations de confidentialité subsistent après la fin de votre relation avec nous.

VIE PRIVÉE

Pour diverses raisons liées à l'emploi, à la fiscalité et à d'autres raisons juridiques, l'entreprise recueille certains renseignements vous concernant. Nous respectons votre vie privée et avons élaboré des pratiques visant à assurer la protection de vos renseignements personnels. Nous utilisons et partageons vos renseignements personnels strictement pour les raisons pour lesquelles ils ont été recueillis.

Dans les faits, l'accès, l'utilisation ou le partage de vos renseignements personnels n'est autorisé que lorsqu'il est nécessaire de les connaître. Il s'agit d'un principe que nous appliquons rigoureusement. Si nous devons accéder, utiliser ou partager vos renseignements personnels à d'autres fins, nous vous en informerons et ne partagerons pas vos renseignements personnels sans votre consentement, sauf si nous sommes légalement autorisés à le faire. Par ailleurs, nous conserverons vos renseignements personnels aussi longtemps que nécessaire et les détruirons dès qu'ils ne seront plus nécessaires. Nous considérons vos renseignements personnels comme des « informations confidentielles ». Si vous avez accès à des renseignements personnels dans l'exercice de vos fonctions, ils doivent être traités comme des informations confidentielles (voir la section « Confidentialité » ci-haut).

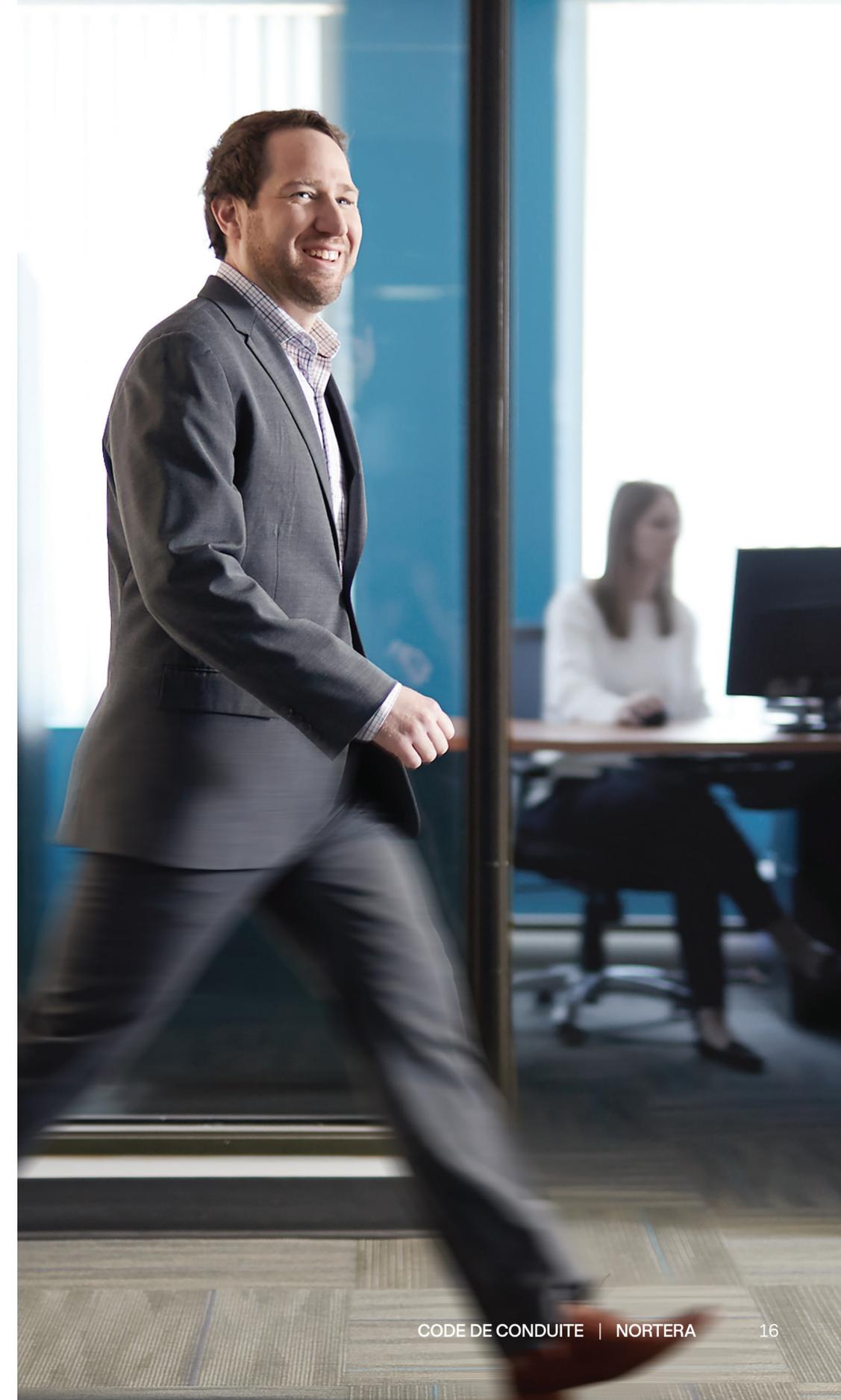
NOS CLIENTS

Nous nous engageons à garantir que nos produits soient fabriqués selon des normes de qualité et de sécurité élevées et qu'ils soient commercialisés de manière appropriée à nos clients.

La relation que nous entretenons avec nos clients est essentielle à notre réussite. Un ensemble de lois, de réglementations, de politiques, de directives et de conditions d'emploi régissent nos relations avec nos clients et nous sommes liées par chacune d'entre elles. Le respect envers nos clients est au cœur de nos préoccupations est au cœur de nos préoccupations. Nous nous engageons à agir de manière à répondre à leurs attentes afin que nous puissions bâtir une relation de confiance nécessaire pour mener nos affaires. Les relations avec les clients sont la responsabilité de tous.

VOICI DES EXEMPLES DE COMPORTEMENTS FAVORISANT UNE RELATION HARMONIEUSE AVEC NOS CLIENTS :

- faire preuve d'intégrité et d'honnêteté dans l'exécution du travail des employés et respecter les lois, réglementations, politiques, directives et conditions d'emploi qui régissent l'entreprise;
- écouter attentivement, avec politesse, courtoisie et empathie;
- maintenir des relations d'affaires impartiales;
- répondre aux demandes des clients de manière assidue et exacte.



NOS COMMUNAUTÉS

Nous nous engageons à garantir que nos actions aient un effet positif sur nos localités, notre main-d'œuvre, nos actionnaires, nos clients, nos consommateurs et les ressources naturelles.



Protéger l'environnement

Notre engagement d'offrir des produits de haute qualité vont de pair avec nos efforts de conservation et de protection des ressources naturelles que nous utilisons pour les fabriquer. Nous nous efforçons d'utiliser des pratiques saines et écologiques et de respecter ou dépasser les lois, règlements et réglementations en matière d'environnement qui régissent nos affaires. Nous recherchons activement à améliorer nos opérations et nos produits afin de réduire notre impact sur l'environnement. Si vous prenez connaissance d'une pratique qui ne respecte pas nos politiques ou les lois sur l'environnement, il est de votre devoir de la signaler.



Approvisionnement responsable et respects des droits de la personne

Nous sommes conscients que nous faisons partie d'une communauté mondiale, par conséquent, nous respectons les droits de la personne au niveau local et dans nos chaînes d'approvisionnement. Conformément à cet engagement, nous veillons à ce que nos produits soient cultivés ou fabriqués dans des conditions qui respectent nos exigences en matière d'approvisionnement responsable et qui sont respectueuses des personnes qui les fabriquent. Nous respectons également les droits des personnes des communautés à proximité de nos installations et des communautés fournisseuses qui peuvent être touchées par nos opérations.



Redonner à nos communautés

Nous nous efforçons de renforcer les endroits où nous vivons et travaillons. Des familles et des écosystèmes solides contribuent à bâtir des communautés solides. Nous habilitons nos employés pour qu'ils puissent contribuer à leurs communautés et créer des changements positifs partout où nous faisons des affaires. Grâce aux commandites, aux dons de produits, aux partenariats et au bénévolat, nous visons à favoriser des communautés saines, engagées et durables dans lesquelles nos employés, nos clients et nos consommateurs vivent et travaillent. Nous avons établi des partenariats solides avec des organismes à but non lucratif qui partagent nos engagements et nous encourageons nos employés à participer à ces partenariats.



NOTRE ENGAGEMENT ENVERS LA RÉPUTATION DE L'ENTREPRISE

NOUS PARLONS D'UNE SEULE VOIX

En tant qu'employés de Nortera, nous sommes des ambassadeurs de la marque Nortera. Notre conduite et nos déclarations doivent donc protéger notre réputation. Nous partageons l'histoire de notre entreprise tout en respectant des politiques qui encouragent une communication cohérente et approuvée.

Afin d'assurer cette cohérence, gardez à l'esprit que Nortera a autorisé un nombre restreint d'employés formés pour parler aux médias au nom de l'entreprise. Aucun autre employé n'est autorisé à parler aux médias d'une quelconque façon sans obtenir l'autorisation préalable de l'équipe des communications de l'entreprise. Si les médias communiquent avec vous, veuillez les informer que vous n'êtes pas un porte-parole autorisé et référez-les à l'équipe des communications de l'entreprise.

NOUS UTILISONS LES RÉSEAUX SOCIAUX DE MANIÈRE RESPONSABLE

Nortera utilise une panoplie de plateformes de réseaux sociaux pour tirer profit des opportunités uniques offertes par l'Internet pour écouter, apprendre et s'engager avec nos parties prenantes. Toutefois, tel que discuté plus haut, nous croyons qu'il est dans les meilleurs intérêts de nos parties prenantes que nous parlions d'une seule voix au sujet de notre entreprise et que seuls des employés formés désignés puissent faire des déclarations publiques au nom de l'entreprise.

L'utilisation de diverses plateformes de réseaux sociaux comme Facebook, LinkedIn, Twitter, etc. est désormais courante. En tant que représentants de Nortera, vous avez l'obligation de faire preuve de loyauté et de vigilance lorsque vous exprimez vos opinions personnelles sur les réseaux sociaux. Ce que vous écrivez à la maison ou au travail peut se propager rapidement et nuire à l'image de l'entreprise. Pour éviter toute forme de préjudice à la réputation de Nortera, que ce soit de façon délibérée ou non, vous devez faire attention aux commentaires et au contenu que vous publiez et veiller à ce que toute interaction soit dans le respect de votre obligation de loyauté envers l'entreprise.

Si vous publiez des commentaires sur les activités de Nortera, vous devez vous identifier clairement comme étant un employé de Nortera et inclure un avis de non-responsabilité stipulant que les opinions sont les vôtres et non celles de Nortera. Gardez à l'esprit que vos publications sont publiques ou peuvent le devenir et peuvent nuire à la réputation de Nortera et que vous êtes personnellement responsable de vos publications.

VOICI DES EXEMPLES DE COMPORTEMENTS INTERDITS :

- exprimer des opinions qui ont pour effet de discréditer l'entreprise, ses employés ou ses clients;
- exprimer des opinions ou divulguer des informations susceptibles de nuire aux activités commerciales de l'entreprise;
- divulguer des informations confidentielles ou exclusives à Nortera ou à un tiers qui a divulgué des informations à Nortera;
- prétendre ou laisser entendre que vous parlez au nom de Nortera

Approuvé par le conseil d'administration de Nortera le 15 juin 2023.



EN CONCLUSION :

Chaque employé est tenu de respecter le code de conduite.

Pour les employés connectés (avec adresse courriel Nortera), la lecture du code de conduite est requise et nécessite une attestation de lecture.

Pour les employés non-connectés (sans adresse courriel Nortera), une formation sur le code de conduite avec évaluation est à compléter.



notifications.legal@norterafoods.com

Si vous soupçonnez un comportement illégal ou une activité contraire à l'éthique chez Nortera, vous êtes invité à contacter :

- votre gestionnaire,
- votre contact RH (ou un autre gestionnaire)
- ou à utiliser notre système d'alerte anonyme et confidentiel.



En ligne, sur le site Web sécurisé suivant :
<https://integritycounts.ca/org/norterafoods>



Par téléphone, en composant le numéro dédié sans frais de Nortera : **1 866 921-6714**



Par courriel à l'adresse :
norterafoods@integritycounts.ca