

Éthique
des affaires

Code
de conduite



The SCHWAN
FOOD COMPANY™



Allan L. Schuman
Chairman of the Board



Greg Flack
CEO, President and COO

Chers collègues,

Schwan Food Company reconnaît que les employés doivent posséder une compréhension naturelle de la conduite éthique des affaires.

À mesure que nous continuons à étendre nos activités afin de devenir le fournisseur le plus important, le meilleur et le plus fiable en solutions d'aliments surgelés de la planète, nous devons être encore plus vigilants envers le maintien de notre réputation dans chaque pays, collectivité et endroit où nous traitons des affaires.

Notre programme d'éthique et de conduite des affaires est le principe directeur de la manière dont nous nous conduisons chez Schwan.

Le programme d'éthique et de conduite des affaires comprend notre Code de conduite, des communications et une formation continues, et des moyens de communication grâce auxquels chacun peut poser des questions ou signaler ses préoccupations. Le but du programme d'éthique et de conduite des affaires est de prévenir, identifier et corriger les problèmes à mesure que nous évoluons et continuons de servir nos clients.

Notre Code de conduite des affaires nous guide tous, des membres du conseil d'administration aux nouveaux employés, à atteindre une conduite des affaires exemplaire. Chacun de nous a la responsabilité de connaître le Code et de mettre ses principes en application.

Nous possédons une riche tradition, qui se reflète dans les valeurs fondamentales et le Code de conduite de notre entreprise. Nous nous engageons à faire en sorte que nos actions soient le reflet de nos paroles. Souvenez-vous que notre réputation et notre avenir dépendent de la manière dont nous nous conduisons et des décisions que nous prenons chaque jour.

Sincerely,

Allan L. Schuman
Chairman of the Board

Greg Flack
CEO, President and COO





TABLE DES MATIÈRES

Présentation du programme d'éthique et de conduite des affaires de Schwan	2
Applicabilité au monde entier	2
Nos valeurs fondamentales et notre Code de conduite	3
Connaissance et respect du Code et de la loi	3
Poser des questions et signaler des préoccupations ..	4
Suivi et représailles	6
Responsabilité envers la vérité	6
Respect mutuel	7
Dignité sur le lieu de travail	7
Santé et sécurité	8
Pratiques d'affaires	9
Concurrence/anti-trust	9
Délits d'initiés	10
Conflits d'intérêts/divertissements et cadeaux ...	11
Relations avec les fournisseurs	13
Usage des ressources de l'entreprise	14
Exactitude et conservation des dossiers	15
Renseignements confidentiels et exclusifs	17
Entretiens avec les médias et le public	18
Environnement	18
Activité communautaire et politique	18
Questions réglementaires et juridiques	19



PRÉSENTATION DU PROGRAMME D'ÉTHIQUE ET DE CONDUITE DES AFFAIRES DE SCHWAN

Applicabilité AU MONDE ENTIER

Le Code d'éthique et de conduite des affaires de Schwan est un guide des responsabilités éthiques et légales régissant notre conduite. Il ne s'agit pas d'un règlement complet abordant chaque question éthique ni un condensé de toutes les lois et pratiques en vigueur. Le Code sert plutôt à nous conseiller et nous diriger vers les ressources qui peuvent nous aider à prendre les bonnes décisions. Dans tout le Code de conduite, il est question des règles et pratiques de l'entreprise. Dans ces cas, veuillez vous reporter au manuel de l'employé, ou vous adresser à votre supérieur immédiat ou aux ressources humaines pour des directives sur des politiques spécifiques.

Schwan est une entreprise mondiale. Nous reconnaissons et apprécions la grande diversité culturelle et politique des pays dans lesquels nous exerçons nos activités. Bien que nous reconnaissons la nécessité d'adopter un Code faisant preuve d'une certaine souplesse en raison des lois et coutumes locales, nous nous attendons toutefois à ce que tous les employés respectent sa philosophie et ses principes fondamentaux.

Les services de conformité et d'éthique, et juridique sont des fonctions de soutien de la société. À ce titre, vous devez prendre conseil auprès d'eux au besoin et ce, quel que soit le pays dans lequel vous exercez vos activités.

NOS VALEURS FONDAMENTALES ET NOTRE CODE DE CONDUITE

Schwan valorise le travail rigoureux, l'entraide, la croissance, l'enthousiasme et l'intégrité. Notre Code de conduite est fondé sur ces valeurs. Le Code est la pierre angulaire du programme d'éthique des affaires de Schwan et s'applique à tous les employés, entrepreneurs, cadres supérieurs et membres du conseil d'administration.

En vous conformant au Code de conduite, les questions de base suivantes devraient vous guider.

- *Croyez-vous que ce que vous faites ou ce qu'on vous demande de faire puisse être illicite ou contraire à l'éthique?*
- *La santé ou la sécurité de quelqu'un pourrait-elle être mise en danger par l'action entreprise?*
- *Seriez-vous peu désireux/se ou mal à l'aise d'en parler à votre famille, vos amis ou collègues?*
- *Que ressentiriez-vous si cette situation était publiée dans un journal?*
- *Est-ce la bonne chose à faire?*

NOUS AVONS LA RESPONSABILITÉ DE CONNAÎTRE ET RESPECTER LE CODE ET LA LOI

Il est de notre devoir de connaître, comprendre et respecter le Code de conduite et les lois applicables en vigueur. Cela fait partie de notre travail, de notre responsabilité et de ce que nous sommes.

POSER DES QUESTIONS ET SIGNALER DES PRÉOCCUPATIONS

Si vous avez une question à poser ou si vous êtes préoccupé(e) par une question éthique, des moyens ont été mis à votre disposition pour vous assister. En tant qu'employés, nous avons tous la responsabilité de signaler des situations ou actions qui enfreignent ou semblent enfreindre les principes du Code de conduite. Si vous avez besoin d'aide ou souhaitez signaler une préoccupation, vous pouvez avoir recours aux ressources suivantes :

- *votre supérieur immédiat ou un autre membre de la direction*
- *un représentant des ressources humaines*
- *le service de conformité et d'éthique de l'entreprise*

The Schwan Food Company
115 West College Drive
Marshall, MN 56258
507 537-8219
ethics@schwans.com

- *La ligne réservée à l'éthique des affaires*

L'entreprise dispose d'une ligne téléphonique réservée à l'éthique des affaires pour les États-Unis et le Canada. Cette ligne est gérée et dotée en personnel par une société de tierce partie indépendante ayant de l'expérience dans le traitement de questions délicates. La ligne offre les moyens de poser des questions, de prendre conseil ou de signaler des préoccupations.

Les activités de l'entreprise en dehors des États-Unis et du Canada peuvent être assujetties aux lois ou règlements locaux qui régissent l'usage de telles lignes d'éthique. Une telle ligne peut ne pas être disponible dans ces autres pays. Pour toute clarification concernant les règles en vigueur dans le pays où vous travaillez, adressez-vous à votre supérieur immédiat, un membre de la direction ou un représentant des ressources humaines. Quoiqu'il en soit, même si une ligne d'éthique n'est pas disponible dans votre pays d'emploi, les méthodes traditionnelles de présentation de questions ou problèmes à un supérieur, un autre membre de la direction ou un représentant des ressources humaines sont à votre disposition.

Les employés travaillant aux États-Unis et au Canada peuvent appeler la ligne réservée à l'éthique des affaires 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, en composant le 1 800 818-9065 et garder l'anonymat.

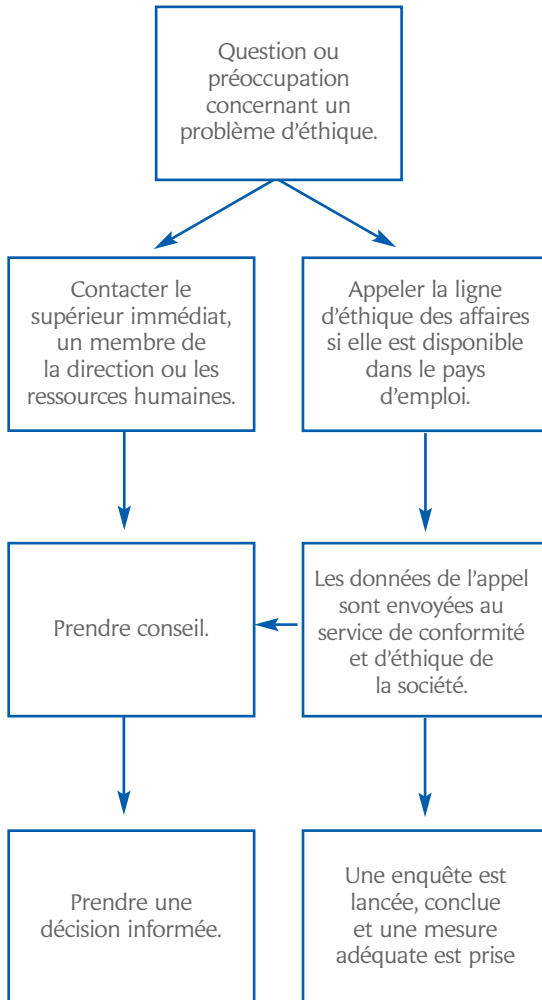
Aux É.-U. : 1 800 818-9065 (vous pouvez garder l'anonymat)

Au Canada : 1 800 818-9065 (vous pouvez garder l'anonymat)

- *L'avocat-conseil du service juridique*

The Schwan Food Company
115 West College Drive
Marshall, MN 56258
507 537-8435

Le tableau suivant devrait vous aider à comprendre le processus impliqué lorsque vous avez besoin d'aide, posez une question ou signalez une préoccupation :





Suivi ET REPRÉSAILLES

Le programme d'éthique et de conduite des affaires de manière à assurer que quiconque agissant de bonne foi puisse poser des questions, signaler des préoccupations ou des infractions manifestes au Code de conduite sans crainte de représailles. Les lois qui régissent l'utilisation des lignes d'éthique diffèrent selon le pays.

Dans certains pays, les correspondants appelant une ligne d'éthique peuvent garder l'anonymat et aucune tentative ne sera faite pour les identifier. Cependant, les correspondants doivent savoir qu'il est souvent plus difficile d'enquêter adéquatement sur des problèmes révélés anonymement.

Les correspondants des États-Unis et du Canada ont le choix de garder l'anonymat.

Les représailles, sous quelque forme que ce soit, contre une personne qui, de bonne foi, signale une infraction connue ou soupçonnée au Code de conduite, à une loi ou à une autre pratique, constituent elles-mêmes une infraction à la politique de l'entreprise et au Code de conduite. Les actes de représailles soupçonnés doivent être signalés immédiatement au service de conformité et d'éthique de la société.

RESPONSABILITÉ ENVERS LA VÉRITÉ


Des enquêtes sur des infractions réelles ou possibles au Code de conduite, à d'autres politiques de l'entreprise ou aux lois peuvent être menées. Les entretiens constituent une partie fondamentale du processus, qu'ils portent sur une question, préoccupation ou enquête. Si vous êtes interrogé(e) ou si on vous demande de fournir des renseignements concernant une infraction réelle ou possible, il est important, nécessaire et exigé que vous coopériez pleinement et honnêtement.

RESPECT MUTUEL

DIIGNITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Quelle que soit l'entreprise Schwan pour laquelle vous travaillez, ou la partie du monde dans laquelle vous travaillez, chacun mérite d'être traité avec impartialité et dignité. Nous nous sommes engagés envers une politique d'égalité des chances en matière d'emploi pour tous les candidats et employés qualifiés sans considération de race, couleur, sexe, religion, âge, nationalité d'origine, antécédents, invalidité, statut militaire ou autre condition légalement protégée. Nous nous sommes engagés à offrir un lieu de travail libre de toute forme de harcèlement, intimidation ou abus.

Exemple d'application – Question et réponse



Q : Le directeur de l'assurance de la qualité demande à l'une de ses subordonnées de sortir avec lui. La subordonnée n'est pas intéressée mais a peur de refuser parce que son directeur a indiqué que cela serait bénéfique à sa carrière.

R : La subordonnée devrait dire non à son directeur et contacter un autre membre de la direction, un représentant des ressources humaines ou appeler la ligne d'éthique des affaires pour signaler le problème. Veuillez consulter la politique de l'entreprise sur les relations acceptables en milieu de travail.


Q : Un chef de service d'un établissement passe en revue les demandes d'emploi qu'il a reçues pour un poste ouvert sur la manutention des matériaux. Il y a cinq candidats masculins et une candidate féminine. Au moment de décider qui convoquer pour un entretien, il décide de ne pas convoquer la candidate féminine parce que la dernière candidate féminine qu'il a embauchée était paresseuse.

R : Cette décision de la part du chef de service d'un établissement est inacceptable. Tous les candidats doivent avoir un accès égal à l'emploi. Aucune présomption ni décision ne doit être prise en raison de la race, du sexe, de la religion, de l'âge, de la nationalité d'origine, des antécédents, d'une invalidité, du statut militaire ou de toute autre condition légalement protégée d'un candidat ou d'une candidate.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

La société Schwan s'est engagée à offrir un milieu de travail sûr. Nous avons tous la responsabilité de nous conformer à toutes les lois, pratiques et à observer précautions en vigueur pour protéger nos collègues, nos clients et nous-mêmes. Cela inclut le fait de se présenter au travail sans facultés affaiblies par une substance illégale ou contrôlée empêchant d'accomplir son travail de manière sûre. Nous avons tous la responsabilité de signaler immédiatement au personnel approprié les accidents, pratiques ou conditions dangereuses.

Exemple d'application – Question et réponse



Q : Le camion qui doit être employé par un gestionnaire du service à la clientèle (CSM – Customer Service Manager) a besoin de réparations essentielles. Avant d'informer son directeur des réparations nécessaires, le CSM a demandé à un collègue si d'autres camions étaient disponibles ce jour-là. Il reçoit une réponse négative et décide d'utiliser le camion de toute façon afin de ne pas avoir à venir travailler le samedi.

R : La décision d'utiliser le camion non réparé est une mauvaise idée. Non seulement met-elle le CSM en danger, mais le public en général. Les employés doivent toujours signaler à la direction les problèmes mécaniques touchant les véhicules ou l'équipement de l'entreprise.

Q : Vous êtes informé(e) que des ingrédients incorrects ont été utilisés pour faire des cornets glacés garnis. Vous n'êtes pas certain(e) de devoir en informer votre supérieur immédiat en raison de la quantité d'heures supplémentaires qu'il faudrait pour reprendre le travail et des conséquences financières pour l'entreprise.

R : Informez votre supérieur immédiatement. L'innocuité de nos produits et la sécurité de nos clients est notre priorité.

PRATIQUES COMMERCIALES

CONCURRENCE/ANTI-TRUST

Les pays dans lesquels Schwan exerce ses activités ont des lois sur la concurrence loyale et anti-trust qui protègent les droits des consommateurs et interdisent toute entrave au commerce, les pratiques déloyales ou l'abus de pouvoir économique. L'entreprise s'est engagée à mener ses affaires d'une manière qui favorise la concurrence loyale et la libre entreprise, conformément à ces principes. En général, les contrats visant à fixer ou contrôler les prix, attribuer des marchés ou clients, selon lesquels un vendeur refuse de vendre un produit si l'acheteur n'accepte pas d'acheter un autre produit sont contraires à ces principes et à notre Code de conduite. Si vous avez des questions sur la façon dont les lois anti-trust ou similaires s'appliquent à une situation particulière, consultez la politique de l'entreprise à ce sujet, prenez conseil auprès d'un membre de la direction, du service juridique ou du service de conformité et d'éthique de la société.

Exemple d'application – Question et réponse

Q : Un représentant des ventes à la clientèle a reçu un appel téléphonique d'un représentant des ventes d'un concurrent. Au cours de la conversation, le concurrent a indiqué le nombre d'heures de travail qu'il a effectuées dernièrement et qu'il serait agréable de ne pas avoir à servir autant de magasins. Il a suggéré que le représentant de l'entreprise et lui divisent la ville en deux et s'occupent de leur partie respective.

R : Le représentant des ventes à la clientèle de l'entreprise a décliné l'offre et rappelé au concurrent qu'il était illicite de conclure un tel accord.



DÉLITS D'INITIÉS

Schwan Food Company et ses filiales sont des entreprises privées. Toutefois, il existe diverses lois sur les titres et valeurs auxquelles nous sommes liés et que nous respectons. Il est possible que des employés viennent à posséder des renseignements confidentiels et hautement sensibles relatifs à des sociétés cotées en bourse. Les personnes qui possèdent des renseignements non publics concernant une société cotée en bourse ne peuvent pas les utiliser à leur propre bénéfice ou au bénéfice d'autres personnes, et elles ne peuvent pas transmettre ces renseignements à des tiers ni encourager des tiers à effectuer des transactions impliquant les titres ou valeurs de cette société cotée en bourse.

La politique de Schwan stipule que les employés qui possèdent des renseignements non publics ne peuvent ni acheter ni vendre les titres ou valeurs de la société cotée en bourse en cause avant qu'un certain temps ne s'écoule suivant la divulgation publique de l'information, tel qu'exigé par les lois en vigueur dans le pays concerné. Si vous avez des questions sur la façon dont les lois sur les titres et valeurs ou similaires s'appliquent à une situation particulière, consultez la politique de l'entreprise à ce sujet, prenez conseil auprès d'un membre de la direction, du service juridique ou du service de conformité et d'éthique de la société.

Exemple d'application – Question et réponse

Q : Une directrice des ventes de district a considéré l'achat d'actions d'une épicerie régionale faisant partie de ses clients. Elle a décidé qu'il serait préférable d'en parler d'abord à son directeur afin de s'assurer qu'elle n'enfreint pas le Code de conduite.

R : Du fait que la gérante des ventes de district est en relation d'affaires avec l'épicerie, elle peut être tentée de prendre des décisions contestables pour le compte de Schwan afin d'assurer que ses actions personnelles soient plus profitables. Elle a eu raison de prendre conseil.

Q : Une personne adjointe administrative a entendu des rumeurs selon lesquelles Schwan serait sur le point d'acheter une petite société de fabrication d'aliments surgelés cotée en bourse. Elle a pensé que ce serait une bonne décision financière d'acquiescer quelques actions de cette société avant que la transaction ne soit conclue et ne soit connue du public. Elle a décidé d'en parler à son directeur avant de prendre une décision définitive.

R : Les personnes qui obtiennent des renseignements non publics ne sont pas autorisées à acheter ou vendre des titres et valeurs avant qu'un certain temps ne s'écoule suivant la divulgation publique des renseignements, tel qu'exigé par les lois en vigueur dans le pays concerné. L'achat d'actions aurait constitué une infraction au Code de conduite. Elle a eu raison de prendre conseil.

CONFLITS D'INTÉRÊTS/DIVERTISSEMENTS ET CADEAUX

Un conflit d'intérêts existe lorsque les intérêts d'un individu sont en conflit avec ceux de la société Schwan. Lorsque nous traitons les affaires de l'entreprise, nous devons éviter les conflits d'intérêts, ou toute apparence de conflit d'intérêts, ainsi que toute relation ou activité qui pourrait compromettre l'aptitude de quelqu'un à prendre des décisions objectives et équitables au travail. Schwan s'est engagée à faire concurrence sur la base de la qualité de ses produits et services. Les employés doivent éviter toute action qui aurait pour résultat un gain commercial en échange de cadeaux, repas ou divertissements. Nous devons également éviter les actions qui donnent l'impression que des affaires ont été gagnées en échange de cadeaux, repas ou divertissements.


Voici quelques exemples de situations de conflit potentielles :

- *Employés ou membres de leur famille proche affiliés à une entreprise qui fournit des marchandises ou services à une unité commerciale de Schwan ou qui est un concurrent de Schwan.*
- *Employés ou membres de leur famille proche agissant à titre d'entrepreneurs, fournisseurs ou consultants au service de Schwan.*
- *Le fait d'avoir un deuxième emploi qui interfère avec votre emploi chez Schwan.*
- *Usage de renseignements confidentiels de Schwan d'une manière qui profite à l'employé ou à des membres de sa famille proche.*

Le don ou l'acceptation de cadeaux peut créer un conflit d'intérêts ou peut donner l'impression qu'un conflit d'intérêts existe. Afin de s'assurer que les cadeaux, repas ou divertissements en rapport avec les affaires de la société ne soient pas un sujet d'abus et ne créent pas ou ne paraissent pas créer un conflit d'intérêts, Schwan n'autorise le don ou la réception de cadeaux que s'ils sont occasionnels et d'une valeur raisonnable. En outre, les cadeaux ne doivent pas influencer ou donner l'impression d'influencer le bénéficiaire. Les employés peuvent accepter des repas, rafraîchissements, divertissements occasionnels ou autres courtoisies similaires liées aux affaires tant qu'ils ne sont pas prodigues ou excessifs et ne créent pas l'apparence d'une tentative d'influence sur les décisions commerciales. Il est interdit à tout employé, quelles que soient les circonstances, de faire don d'un cadeau ou d'accorder une faveur, ou de recevoir un cadeau ou une faveur comme pot-de-vin. Des conseils plus spécifiques sont disponibles dans la politique de l'entreprise ou auprès d'un membre approprié de la direction.

La loi américaine « *Foreign Corrupt Practices Act* » (Loi sur les pratiques étrangères de corruption) et les lois d'autres pays restreignent le don et la réception de cadeaux, repas et divertissements à ou par des fonctionnaires d'un gouvernement. Schwan interdit les cadeaux au profit ou de la part d'employés gouvernementaux à moins que les règlements en vigueur ne les autorisent. Nous interdisons le versement de pourboires aux fonctionnaires dans le but d'accélérer ou d'obtenir des actions gouvernementales de routine, sauf si de telles pratiques sont légales et d'usage. En pareil cas, les paiements doivent être limités à des montants habituels, être correctement documentés et être approuvés d'avance par le service juridique.

Exemple d'application – Question et réponse



Q : Un gestionnaire du service à la clientèle (CSM – Customer Service Manager) doit faire une livraison à sa mère sur sa route hebdomadaire. Le CSM se demande si cela est contraire au Code de conduite. Il décide de discuter de la situation avec son supérieur.

R : Cela crée une situation particulière. Tous les clients doivent être traités avec impartialité. La relation entre le CSM et sa mère crée l'apparence d'un traitement préférentiel à l'égard de cette dernière. La bonne décision pourrait être de donner le compte de sa mère à un autre CSM. Le CSM a eu raison de prendre conseil.

Q : Un gérant général de site (LGM – Location General Manager) accepte des devis pour l'enlèvement de la neige et l'entretien de la pelouse pour son dépôt. Le LGM donne les détails des entreprises en concurrence à l'un des employés du dépôt pour être sûr que le fils de l'employé emporte le marché.

R : Le LGM a enfreint la politique de l'entreprise et les principes de concurrence loyale au cours du processus de demande de devis en divulguant les renseignements relatifs aux devis. De plus, il peut être inapproprié pour le fils d'un employé d'être un entrepreneur au service du dépôt.

Exemple d'application – Question et réponse

Q : Lors de l'établissement d'une connexion Internet dans un pays étranger, un gérant a été informé par un employé de la compagnie nationale de téléphone qu'un paiement supplémentaire de 20 dollars devra être fait afin d'assurer l'établissement de la connexion Internet dans le délai requis.

R : Chaque fois qu'un paiement supplémentaire est demandé ou exigé par un fonctionnaire, il faut immédiatement consulter le service juridique. Le service juridique a la responsabilité de déterminer si le paiement demandé est licite, raisonnable et d'usage. Le paiement doit être en outre pleinement documenté afin d'assurer sa divulgation totale.

RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS

Nous choisissons nos fournisseurs, et entrepreneurs d'une manière non discriminatoire en fonction de la qualité, du prix, du service, de la livraison, de la fourniture de marchandises et de la prestation des services. De telles décisions ne doivent jamais être fondées sur les intérêts personnels d'un individu ou sur ceux des membres de sa famille. Toutes les relations d'affaires des fournisseurs avec des parties extérieures doivent être formulées par des contrats écrits conformément aux politiques d'achat et de contrat de l'entreprise. Il n'est généralement pas inapproprié pour un employé d'agir également à titre de fournisseur auprès de l'entreprise.

Exemple d'application – Question et réponse

Q : Un nouveau fournisseur d'une filiale de Schwan apprend que le directeur des catégories est un amateur de football. En guise de remerciement pour le nouveau compte, le fournisseur envoie deux billets au directeur, pour lui et un invité.

R : Dans ce cas, il ne semble y avoir aucune fin commerciale à ce geste. Le directeur devrait consulter la politique de l'entreprise à ce sujet et/ou prendre conseil auprès du personnel approprié.

USAGE DES RESSOURCES DE L'ENTREPRISE

Schwan met à la disposition de ses employés les ressources nécessaires pour qu'ils puissent effectuer leur travail. Ces ressources comprennent la documentation, les avoirs financiers, le stock, le terrain, l'équipement, la technologie, l'information et le temps passé par l'employé au travail. L'usage des ressources de Schwan à des fins personnelles, au bénéfice d'un individu ou à toute fin illégale, non autorisée ou contraire à l'éthique est interdit par la politique de l'entreprise.

Les systèmes informatiques (y compris l'accès au courrier électronique et à l'Internet) sont des ressources de Schwan et sont offerts à des fins d'activités commerciales légitimes par des individus autorisés. Les employés ne doivent pas compter sur la confidentialité concernant l'utilisation des systèmes informatiques, du courrier électronique, de l'Internet ou d'autres programmes Schwan.

Exemple d'application – Question et réponse

Q : Un employé des services d'information (IS – Information Services) reçoit d'un ami la demande d'une liste de toutes les adresses électroniques de l'entreprise. L'ami veut utiliser ces adresses dans le but d'établir des contacts d'affaires pour une nouvelle entreprise.

R : L'employé IS a expliqué à son ami que le fait de partager les adresses électroniques de l'entreprise à des fins sans rapport avec les affaires de Schwan est contraire à la politique de l'entreprise et a refusé de donner suite à sa demande.

EXACTITUDE ET CONSERVATION DES DOSSIERS

Conformément à la politique de l'entreprise, celle-ci doit enregistrer et faire rapport de l'information sur ses affaires avec honnêteté et exactitude. Les personnes impliquées dans la création, la transmission ou la saisie d'information dans les dossiers financiers et d'exploitation de Schwan ont la responsabilité d'accomplir ce travail avec exactitude et celui-ci doit s'accompagner des pièces justificatives appropriées. Aucun cadre, employé ou agent ne peut saisir une information qui camoufle ou falsifie de manière intentionnelle la véritable nature d'une transaction.

La conformité aux politiques de l'entreprise, à notre système de vérifications internes et aux principes de comptabilité généralement acceptés est essentielle en tout temps. L'enregistrement intentionnel d'information fausse ou inexacte dans le système de comptabilité ou autres systèmes de Schwan est interdit et peut être illégal.

Notre engagement envers l'exactitude et la conservation appropriée de dossiers comprend notamment l'interdiction de détruire ou de manipuler sans autorisation des dossiers, sous forme écrite ou électronique, lorsque nous sommes dans l'obligation de tenir des dossiers ou lorsque nous avons une raison de croire que nous pourrions faire l'objet d'une investigation du gouvernement ou d'un litige relatif aux dossiers. Les dossiers comprennent les tirages sur papier, fichiers électroniques, enregistrements audio/vidéo, microfiches et microfilms. Si vous avez des questions concernant l'archivage de dossiers, consultez la politique de l'entreprise à ce sujet ou prenez conseil auprès d'un membre de la direction, du service juridique ou du service de conformité et d'éthique de la société.

Exemple d'application – Question et réponse

Q : Alors que l'année touche à sa fin, le directeur d'une usine de boulangerie réalise que les activités ont déjà dépassé le plan commercial annuel. Le directeur de l'usine demande au responsable financier en chef de la division si le reste des bénéfices de l'année peut être reporté à une date ultérieure de façon à avoir un départ en tête l'année suivante.

R : Cette façon d'agir entraînerait l'enregistrement d'information fausse et inexacte. Cette action est inappropriée et constitue une infraction au Code de conduite. Tous les revenus et toutes les dépenses doivent être enregistrés au cours de la période pendant laquelle ils surviennent.

Q : Un vendeur du service alimentaire a eu un client qui lui a demandé de modifier une facture. Le client voulait que la facture indique un prix plus élevé que ce qu'il avait payé et une livraison à un magasin différent. Le client avait déclaré qu'il ne ferait plus d'affaires avec Schwan si le vendeur n'acceptait pas de falsifier la facture.

R : Le vendeur a refusé d'effectuer les changements parce qu'il savait que cela constituait une infraction au Code de conduite. La perte d'un client à l'éthique contestable est de loin préférable au fait de compromettre l'intégrité de Schwan.

Q : Lors d'un voyage d'affaires, deux employés ont soupé ensemble. Le plus ancien des deux employés a payé le repas et a été remboursé de sa dépense par l'entreprise. L'autre employé a pris une copie du reçu et l'a remise également afin d'obtenir un remboursement.

R : L'action du deuxième employé est non seulement une infraction au Code de conduite mais est aussi illicite; il a volé l'entreprise.

Q : Un employé payé à l'heure a des difficultés à gérer la charge de son travail. Il sait qu'il a les programmes nécessaires sur son ordinateur à la maison pour terminer son travail si bien qu'il décide de terminer pendant la fin de semaine.

R : Ces tâches sont considérées comme faisant partie de son travail, peu importe où elles sont accomplies. Les employés payés à l'heure ne sont pas autorisés à terminer des tâches liées au travail sans être rémunérés. L'employé devrait en parler à son supérieur immédiat et de faire des arrangements qui lui permettent de terminer son travail tout en étant conforme aux lois en vigueur.

Q : Une gestionnaire du service à la clientèle (CSM – Customer Service Manager) arrive de bonne heure au dépôt un lundi matin pour une réunion sur la sécurité. Elle ne passe pas sa carte dans l'horodateur parce qu'elle ne veut pas que le temps passé à la réunion soit compté comme heures de service (Department of Transportation).

R : La politique de l'entreprise et la réglementation DOT exigent que tout le temps passé à accomplir des fonctions de travail compte en heures de service. L'employée doit enregistrer sa carte dans l'horodateur afin de s'assurer que ce temps est inclus dans ses heures de service DOT.

RENSEIGNEMENTS CONFIDENTIELS ET EXCLUSIFS

Nous avons tous la responsabilité de protéger le caractère confidentiel des renseignements professionnels et de n'utiliser ces renseignements que pour les besoins de l'entreprise. Les renseignements professionnels confidentiels comprennent, sans s'y limiter, les inventions de l'entreprise, les secrets commerciaux, les plans et prévisions, les ventes, les montants des frais et bénéfices et les prévisions connexes, les plans de nouveaux produits ou de commercialisation, les détails et programmes concernant les clients, les idées ou l'information de recherche et développement, les procédés et méthodes de fabrication, les renseignements personnels, l'information concernant les acquisitions, dépossessions et investissements possibles et toutes autres sujets considérés ou censés être raisonnablement considérés comme étant de nature confidentielle par l'entreprise.

Chacun de nous a la responsabilité de protéger les renseignements exclusifs confidentiels. La divulgation de tels renseignements doit être faite à des fins commerciales valables, sur autorisation appropriée et, au besoin, selon un contrat de confidentialité correctement exécuté.

Schwan s'attend au même engagement envers la confidentialité de la part de ses consultants et fournisseurs. Les employés ne traiteront pas avec des fournisseurs qui ont besoin d'accéder aux renseignements confidentiels de l'entreprise tant qu'une déclaration de confidentialité appropriée n'aura pas été acceptée par les fournisseurs. Si vous avez des questions à ce propos, consultez la politique de l'entreprise à ce sujet ou prenez conseil auprès d'un membre de la direction, du service juridique ou du service de conformité et d'éthique de la société.

Exemple d'application – Question et réponse

Q : Une directrice de la commercialisation prépare une campagne publicitaire pour un nouveau type de pizza. Elle est très emballée par le produit et le plan qu'elle a développé pour l'introduire sur le marché. Elle aimerait discuter du concept avec un ami qui travaille pour une entreprise de publicité extérieure. Elle n'est pas certaine qu'il s'agisse là d'une infraction au Code de conduite, si bien qu'elle décide de vérifier d'abord auprès de son directeur.

R : Elle a pris la bonne décision de vérifier auprès de son directeur. Le fait de partager des renseignements non publics avec une personne en dehors de l'entreprise est une infraction au Code de conduite.

ENTRETIENS AVEC LES MÉDIAS ET LE PUBLIC

Le service des relations publiques et des communications est responsable de tous les contacts avec les médias. Cela inclut les journaux, magazines, publications commerciales, la radio et la télévision, ainsi que toutes autres sources externes cherchant à obtenir de l'information sur Schwan. À moins d'avoir été spécifiquement autorisé à représenter Schwan auprès des médias, toute demande d'information doit être renvoyée au service des relations publiques et des communications.

Nous devons tous éviter soigneusement de divulguer des renseignements de nature confidentielle, personnelle ou commerciale à l'occasion d'entretiens publics ou fortuits, ou aux médias. Toute histoire, tout article, discours, enregistrement d'activités, toute photographie ou autre documentation dans lesquels le nom de l'entreprise est mentionné ou indiqué, doit être soumis, par l'intermédiaire de votre supérieur, pour approbation par le service des relations publiques et des communications avant d'être diffusé.

ENVIRONNEMENT

Schwan s'est engagée à mener ses affaires d'une manière qui respecte l'environnement, qui soit socialement responsable, qui soit fondée sur la science et économiquement saine. La politique de Schwan est de se conformer aux lois et règlements en vigueur sur l'environnement.

ACTIVITÉ COMMUNAUTAIRE ET POLITIQUE

Nous croyons que les gouvernements bénéficient des citoyens qui sont politiquement actifs. Pour cette raison, l'entreprise encourage chacun de nous à participer à des activités communautaires et politiques de sa propre façon. En vertu de la loi fédérale, il est interdit à Schwan de contribuer à une campagne quelconque en vue d'une position fédérale élue et de faire campagne dans les États ou autres pays ayant des interdictions similaires. Les ressources financières et autres de l'entreprises ne seront pas utilisées pour une activité politique directe ou indirecte, sauf là où la loi l'autorise.

Seuls les employés spécifiquement autorisés par l'entreprise peuvent intervenir auprès de représentants officiels du gouvernement, élus ou nommés, afin d'influencer une législation, un règlement, une règle, un code ou une ordonnance, proposé ou existant, qui affecte les activités de Schwan. Ces employés ont la responsabilité de connaître et de se conformer strictement aux exigences légales qui régissent de telles questions.

La participation à des comités d'action politique bénévoles qui fonctionnent conformément à la loi est autorisée. La politique d'entreprise de Schwan offre des conseils relatifs à l'activité politique des employés. Consultez le service des affaires gouvernementales et des collectivités ou le service juridique si vous avez des questions à ce sujet.

Exemple d'application – Question et réponse

Q : L'entreprise parraine une activité sociale de crème glacée à l'une des écoles élémentaires locales à l'occasion d'entretiens entre parents et professeurs. L'un des employés s'étant porté volontaire pour distribuer la crème glacée se présente également au conseil de l'école. Pendant qu'il distribue la crème glacée, il en profite aussi pour distribuer un feuillet publicitaire pour sa campagne.

R : Ces actions sont inappropriées parce qu'un employé utilise des ressources de la société pour mener une campagne politique, enfreignant ainsi la politique de l'entreprise et la loi sur les campagnes politiques. Pour obtenir des conseils sur les activités communautaires et politiques, contactez le service des affaires gouvernementales et des collectivités ou le service juridique.

QUESTIONS RÉGLEMENTAIRES ET JURIDIQUES

La politique de Schwan stipule qu'il faut coopérer avec les autorités gouvernementales dans le cours d'une interrogation et d'une enquête. Il est important que de telles questions soient correctement coordonnées avec Schwan. Toute question de la part de fonctionnaires ou d'entités du gouvernement peut inclure des demandes d'information, un avis d'enquête ou la remise d'une citation à comparaître.

Toute question d'un fonctionnaire ou d'une entité du gouvernement doit être transmise au service juridique, sauf si vous avez été spécifiquement autorisé à répondre à de telles questions. Dans ce cas, vous devez fournir des renseignements exacts et en informer le service juridique.

Ligne réservée à l'éthique des affaires :
1-800-818-9065

Courrier électronique de l'entreprise :
ethics@schwans.com



THE SCHWAN
FOOD COMPANY™