

Déontologie
professionnelle

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 d'une conduite déontologique des affaires.

Alors que nous continuons à étendre nos activités afin de devenir le fournisseur le plus important, le meilleur et le plus énergique des solutions de congelé sur la planète, nous devons être encore plus vigilants à assurer que notre réputation soit maintenue dans chaque pays, collectivité et endroit où nous traitons des affaires.

Notre programme de déontologie professionnelle est le principe guide de la manière dont nous nous conduisons chez Schwan.

Le programme de déontologie professionnelle comprend notre Code de conduite, une communication et une formation continues, et des moyens de communication grâce auxquels chacun peut poser des questions ou faire part de ses préoccupations. Le but du programme de déontologie professionnelle est de prévenir, identifier et corriger les problèmes alors que nous continuons notre croissance et le service de notre précieuse clientèle.

Notre Code de conduite en déontologie professionnelle nous guide tous, du conseil d'administration aux nouveaux employés, à atteindre le plus haut niveau de conduite des affaires suivant les principes de l'éthique. Chacun de nous a la responsabilité de se familiariser avec le Code et de mettre ses principes en application.

Nous possédons un riche héritage, qui se reflète dans nos valeurs primordiales et notre Code de conduite. Nous prenons l'engagement d'assurer 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





AIDE RÉCIPROQUE CROISSANCE AIDE RÉCIPROQUE
CROISSANCE
TRAVAIL RIGoureux
ENTHOUSIASME
INTÉGRITÉ
AIDE RÉCIPROQUE
THOUSIA

TABLE DES MATIÈRES

Présentation du programme de déontologie professionnelle Schwan	2
Applicabilité au monde entier	2
Nos valeurs primordiales et notre Code de conduite	3
Connaissance et respect du Code et de la loi	3
Poser des questions et faire part de préoccupations	4
Suivi et représailles	6
Nous avons la responsabilité de dire la vérité	6
Respect mutuel	7
Dignité sur le lieu de travail	7
Santé et sécurité	8
Pratiques professionnelles	9
Concurrence / anti-trust	9
Délits d'initiés	10
Conflits d'intérêts / divertissements et cadeaux	11
Relations avec les vendeurs	13
Usage des ressources de l'entreprise	14
Précision et conservation des archives professionnelles	15
Renseignements confidentiels et exclusifs	17
Entretiens avec les médias et le public	18
Environnement	18
Activité civique et politique	18
Questions réglementaires et juridiques	19



PRÉSENTATION DU PROGRAMME DE DÉONTOLOGIE PROFESSIONNELLE SCHWAN

Applicabilité AU MONDE ENTIER

Le Code de conduite en déontologie professionnelle Schwan est un guide des responsabilités déontologiques et légales régissant chacun de nous. Ce n'est pas un livre de règles complet qui aborde chaque point d'éthique, ni un condensé de toutes les lois et pratiques. Le Code nous donne plutôt des directives et nous dirige vers des ressources pour nous aider à prendre des décisions adéquates. Tout au long du 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 chef de service, ou aux ressources humaines pour des directives sur des politiques spécifiques.

Schwan est une entreprise mondiale. Nous reconnaissons et apprécions la grande diversité des différences culturelles et politiques des pays dans lesquels nous opérons. Alors que nous reconnaissons que les lois et coutumes locales peuvent dicter la nécessité pour ce Code d'être flexible, nous comptons sur tous les employés pour adhérer aux philosophies et principes fondamentaux du document.

Les services d'observance et d'éthique et juridique sont des fonctions de soutien de la société. En tant que tels, les conseils devraient être recherchés auprès de ces ressources lorsque cela est nécessaire, quel que soit le pays dans lequel votre affaire respective opère.

NOS VALEURS PRIMORDIALES ET NOTRE CODE DE CONDUITE

Schwan donne de la valeur au travail rigoureux, à l'aide réciproque, la croissance, l'enthousiasme et l'intégrité. Ces valeurs constituent le fondement du Code de conduite en déontologie professionnelle. Le Code est la pierre angulaire du programme d'éthique des activités de Schwan et s'applique à tous les employés, fournisseurs, cadres 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 illégal ou contraire à l'éthique ?*
- *La santé ou la sécurité de quelqu'un pourrait-elle être mise en danger par l'action ?*
- *Seriez-vous peu désireux/se ou gêné(e) d'en parler à votre famille, à vos amis ou collègues ?*
- *Que ressentiriez-vous si cela était publié dans un journal ?*
- *Est-ce la chose correcte à faire ?*

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

C'est un devoir pour nous tous de connaître, comprendre et respecter le Code de conduite et les lois en vigueur. Cela fait partie de notre travail, de notre responsabilité et de qui nous sommes.

NOUS AVONS LA RESPONSABILITÉ DE POSER DES QUESTIONS ET DE FAIRE PART DE PRÉOCCUPATIONS

Si vous avez une question à poser ou si vous êtes préoccupé(e) sur un point d'éthique, un certain nombre de moyens sont à votre disposition pour vous assister. En tant qu'employés, nous avons tous la responsabilité de communiquer des circonstances ou actions qui enfreignent ou semblent enfreindre les principes du Code de conduite. Vos ressources pour chercher de l'assistance ou faire part de vos préoccupations comprennent :

- *Votre chef de service ou un autre membre de la direction*
- *Un représentant des ressources humaines*
- *Le service d'observance et d'éthique*

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 fournit une ligne de téléphone réservée à l'éthique des affaires pour les États-Unis et le Canada. Cette ligne est placée sous la gestion et le personnel d'une firme tierce partie indépendante ayant de l'expérience dans le traitement des matières sensibles. La ligne offre les moyens de poser des questions, de recevoir des conseils ou de faire part de préoccupations.

Les activités de l'entreprise en dehors des États-Unis et du Canada peuvent être assujetties à des 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 ces règles en vigueur dans le pays où vous travaillez, adressez-vous à votre chef de service, 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 chef de service, 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, au 1-800-818-9065 et avoir la possibilité de conserver l'anonymat.

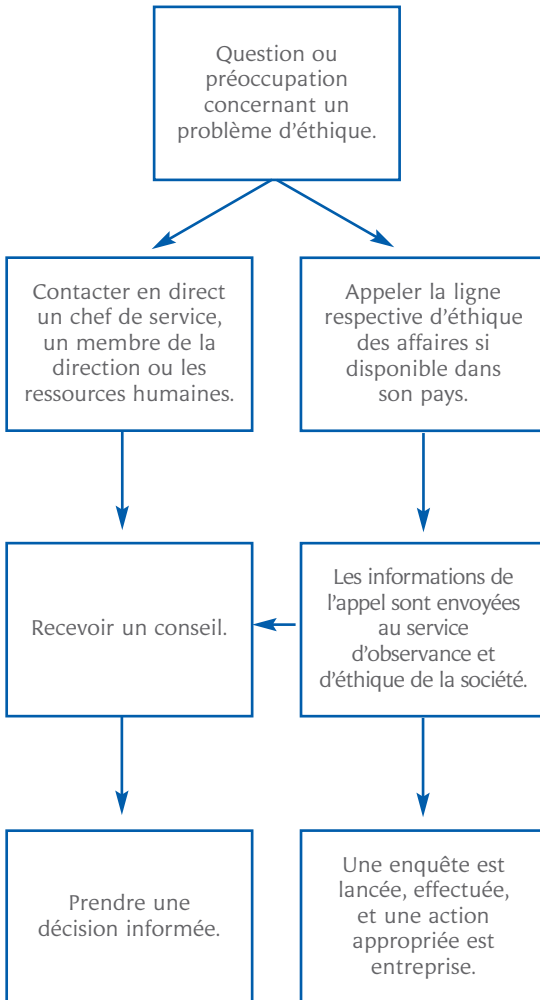
Aux É.-U. : 1-800-818-9065 (vous pouvez conserver l'anonymat)

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

- *Le conseil général du service juridique*

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

Le tableau suivant devrait vous aider à voir le processus pour chercher de l'assistance, poser une question ou faire part d'une préoccupation :





Suivi ET REPRÉSAILLES

Le programme de déontologie professionnelle est conçu pour assurer que quiconque agissant de bonne foi ait le moyen de communiquer des questions, préoccupations ou infractions manifestes au Code de conduite sans crainte ni représailles.

Les lois qui régissent l'utilisation des lignes d'éthique diffèrent selon le pays. Dans certains pays, les appelants sur une ligne d'éthique peuvent conserver l'anonymat et aucune tentative ne sera faite pour les identifier.

Cependant, les appelants doivent savoir qu'il est souvent plus difficile d'enquêter correctement sur des problèmes révélés anonymement. Les appelants aux États-Unis et au Canada bénéficient du choix de 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 autre pratique, sont 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 d'observance et d'éthique de la société.

NOUS AVONS LA RESPONSABILITÉ DE DIRE 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 sont une partie fondamentale du processus, qu'ils portent sur une question, préoccupation ou enquête. Si vous êtes questionné(e) ou si on vous demande de fournir des informations concernant une infraction réelle ou possible, il est important, nécessaire et requis pour vous de coopérer pleinement et honnêtement.

RESPECT MUTUEL

DIIGNITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Quelle que soit l'activité Schwan à laquelle vous travaillez, ou la partie du monde dans laquelle vous travaillez, chacun mérite d'être traité avec impartialité et dignité. Nous sommes engagés envers une politique d'égalité d'opportunité pour tous les candidats et employés qualifiés sans considération de race, couleur, genre, religion, âge, nationalité d'origine, antécédents, invalidité, statut militaire ou autre condition légalement protégée.

Nous nous sommes engagés à offrir un lieu de travail où n'existe aucun harcèlement, aucune intimidation ni aucun 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 à sortir avec lui, mais a peur de refuser parce que son directeur a indiqué que sortir avec lui profiterait 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 au lieu de travail.


Q : Un chef de service d'un établissement passe en revue les demandes 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 engagée ne faisait pas un travail sérieux.

R : Cette décision de la part du chef de service d'un établissement est inappropriée. Tous les candidats doivent avoir un accès égal à l'emploi. Aucune présomption ni décision ne doit être prise en fonction de la race, du genre, de la religion, de l'âge, de la nationalité d'origine, des antécédents, de l'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 fournir un environnement de travail sûr. Nous avons tous la responsabilité de nous conformer à toutes les lois, pratiques et précautions en vigueur pour protéger nous-mêmes, nos collègues et nos clients. Cela inclut de se présenter au travail, sous aucune influence de substances illégales ou contrôlées qui pourraient empêcher quelqu'un d'accomplir son travail sans danger. Nous avons tous la responsabilité de communiquer immédiatement les accidents et pratiques ou conditions dangereuses à un personnel approprié.

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 quelques réparations vitales. 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, si bien qu'il décide de se servir du camion de toute façon pour ne pas avoir à venir travailler le samedi.

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

Q : Vous êtes informé(e) que des ingrédients incorrects ont été utilisés pour faire des cornets glacés garnis. Vous n'êtes pas sûr(e) si vous devez en informer votre chef de service à cause de la quantité d'heures supplémentaires qu'il faudrait pour recommencer à zéro et des conséquences financières que cela causerait à l'entreprise.

R : Informez votre chef de service immédiatement. La sécurité de nos produits et de nos clients est notre première priorité.

PRATIQUES COMMERCIALES

CONCURRENCE/ANTI-TRUST

Les pays dans lesquels Schwan opère ont des lois équitables en matière de concurrence et d'anti-trust qui sauvegardent les droits des clients et interdisent toute entrave du commerce, les pratiques déloyales ou l'abus de pouvoir économique. L'entreprise s'est engagée à conduire ses affaires d'une manière qui favorise une concurrence loyale et une libre entreprise conformes à ces principes. En général, les contrats pour 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, veuillez rechercher le conseil approprié dans une politique de l'entreprise à ce sujet, auprès d'un membre de la direction, du service juridique ou du service de l'observance et de l'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. Durant la conversation, le concurrent a indiqué le nombre d'heures de travail qu'il a effectuées dernièrement et que ce serait agréable s'il n'avait pas à servir autant de magasins. Il a suggéré que lui et le représentant de l'entreprise devraient diviser la ville en deux et que chacun s'occupe d'une partie.

R : Le représentant des ventes à la clientèle de l'entreprise a décliné l'offre et rappelé au concurrent qu'il était illégal d'arrêter 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 engagés. Il est possible que des employés viennent à posséder des informations confidentielles et hautement sensibles relatives à des sociétés ouvertes. Ceux qui possèdent des informations non publiques concernant une société ouverte ne peuvent pas les utiliser à leur propre profit ou au profit d'autres personnes et ne peuvent pas transmettre ces informations à des tiers ou encourager des tiers à effectuer des transactions impliquant les titres ou valeurs de cette société ouverte.

La politique de Schwan est que les employés qui possèdent des informations non publiques ne peuvent ni acheter ni vendre les titres ou valeurs de la société ouverte en cause avant qu'un certain temps ne s'écoule après la divulgation publique des informations comme requis en vertu des lois en vigueur du 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, veuillez rechercher le conseil approprié dans une politique de l'entreprise à ce sujet, auprès d'un membre de la direction, du service juridique ou du service de l'observance et de l'éthique de la société.

Exemple d'application – Question et réponse

Q : Une gérante des ventes de district a considéré acheter des actions d'une épicerie régionale de sa clientèle. Elle a décidé que ce serait une bonne idée de discuter d'abord de la situation avec son directeur afin de s'assurer que cette action ne serait pas une infraction au 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.



Exemple d'application – Question et réponse

Q : Une personne attachée à la gestion administrative a entendu des rumeurs selon lesquelles Schwan serait sur le point d'acheter un petit fabricant d'aliments congelés coté en bourse. Elle a pensé que ce serait une bonne décision financière d'acquiescer quelques actions de cette entreprise avant que la signature de la transaction n'intervienne et ne soit connue du public. Elle a décidé de contacter son directeur avant de prendre une décision définitive.

R : Les personnes qui obtiennent des informations non publiques ne sont pas autorisées à acheter ou vendre des titres et valeurs avant qu'un certain temps ne s'écoule après la divulgation publique des informations comme requis par les lois en vigueur du 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 les intérêts de Schwan. Lors de la conduite des 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 la capacité de quelqu'un de prendre des décisions objectives et équitables durant le travail. Schwan s'est engagé à rivaliser sur la base de la qualité de ses produits et services. Les employés doivent éviter toute action qui aboutit à 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 potentielles de conflit :

- *Employés ou membres de leur famille proche affiliés à une firme qui fournit des marchandises ou services à une unité commerciale Schwan ou qui est un concurrent de Schwan.*
- *Employés ou membres de leur famille proche agissant comme contractants, vendeurs ou consultants pour Schwan.*
- *Avoir un deuxième emploi qui interfère avec votre emploi chez Schwan.*
- *Usage de renseignements confidentiels de Schwan d'une façon qui profite à l'employé ou à des membres de sa famille proche.*

Le don ou l'acceptation de gains peut créer un conflit d'intérêts ou peut paraître un conflit d'intérêts. Pour assurer que les cadeaux, repas ou divertissements en rapport avec les activités ne soient pas un sujet d'abus et ne créent pas ou ne paraissent pas créer un conflit d'intérêts, Schwan n'autorise de donner ou recevoir des cadeaux que s'ils surviennent de façon limitée et restent d'une valeur raisonnable. En outre les cadeaux ne doivent pas influencer ou donner l'apparence d'influencer le bénéficiaire. Les employés peuvent accepter des repas, rafraîchissements, divertissements occasionnels ou autres courtoisies similaires tant qu'ils ne sont pas prodigues ou excessifs et ne créent pas l'apparence d'une tentative d'influencer des décisions commerciales. Un employé ne pourra en aucun cas accepter ou faire un cadeau ou une courtoisie 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 des 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 crée un problème avec le Code de conduite. Il décide de discuter de la situation avec son directeur.

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

Q : Un gérant général d'emplacement (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 firmes 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 équitable au cours du processus de demande de devis en divulguant les informations du devis. De plus, il peut être inapproprié pour le fils d'un employé d'être contractant pour le 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 : À chaque fois qu'un paiement supplémentaire est demandé ou requis par un fonctionnaire, un contact doit être pris avec le service juridique. Le service juridique a la responsabilité de déterminer si le paiement demandé est légal, raisonnable et d'usage. Le paiement doit être en outre pleinement documenté afin d'assurer sa révélation totale.

RELATIONS AVEC LES VENDEURS

Nous choisissons nos fournisseurs, vendeurs et contractants d'une manière non discriminatoire en fonction de la qualité, du prix, du service, de la livraison et de la fourniture de marchandises et services. De telles décisions ne doivent jamais être basées sur des intérêts personnels ou des intérêts des membres de familles.

Toutes les relations d'affaires des vendeurs, 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 approprié pour un employé d'agir aussi comme vendeur auprès de l'entreprise.

Exemple d'application – Question et réponse

Q : Un nouveau vendeur d'une filiale de Schwan apprend que le directeur des catégories est un fêru de football. En remerciement pour le nouveau compte ainsi établi, le vendeur envoie deux billets pour le jeu 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 et/ou rechercher un conseil approprié.

USAGE DES RESSOURCES DE L'ENTREPRISE

Schwan offre les ressources nécessaires à ses employés pour qu'ils puissent faire face à leurs responsabilités. Les ressources comprennent la documentation, les avoirs financiers, le stock, le terrain, l'équipement, la technologie, les informations et un horaire de travail de l'employé. L'usage des ressources de Schwan pour des activités personnelles, un bénéfice individuel ou à toute fin illégale, non autorisée ou contraire à l'éthique est interdit par la politique de l'entreprise.

Les systèmes informatiques (en ce compris l'accès au courrier électronique et à l'Internet) sont des ressources de Schwan et sont offerts pour des 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 du département des services d'informations (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 de solliciter des affaires pour une nouvelle entreprise.

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

PRÉCISION ET CONSERVATION DES ARCHIVES PROFESSIONNELLES

Il est du ressort de la politique de l'entreprise d'archiver et de rendre compte des informations sur ses affaires avec honnêteté et précision. Les personnes impliquées dans la création, la transmission ou l'entrée des informations dans les archives financières et opérationnelles de Schwan ont la responsabilité d'accomplir ce travail avec précision et à l'aide de la documentation de support appropriée. Aucun cadre, employé ou agent ne peut faire d'entrée qui cache ou déguise intentionnellement la véritable nature d'une transaction.

La conformité aux politiques établies de l'entreprise, à notre système de contrôles internes et généralement aux principes de comptabilité acceptés est nécessaire à tous instants. Les circonstances où des employés entrent sciemment des informations fausses ou imprécises dans la comptabilité ou autres systèmes de Schwan sont interdites et peuvent être illégales.

Notre engagement envers la précision et la rétention appropriée d'archives professionnelles comporte l'interdiction de la destruction non autorisée ou de la manipulation d'archives, qu'elles soient écrites ou en format électronique, quand nous sommes requis de maintenir les archives ou quand nous avons une raison d'être au courant d'une menace ou possibilité d'investigation du gouvernement ou d'un litige relatif aux archives. Les archives comprennent des choses telles que des tirages sur papier, des fichiers électroniques, des enregistrements audio/vidéo, microfiches et microfilms. Si vous avez des questions pour déterminer si des archives particulières doivent être conservées, veuillez rechercher le conseil approprié dans une politique de l'entreprise à ce sujet, auprès d'un membre de la direction, du service juridique ou du service de l'observance et de l'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 opérations 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 : Agir ainsi engendrerait l'archivage d'informations fausses et imprécises. Cette action est inappropriée et 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.



Exemple d'application – Question et réponse

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 en réalité 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 ce serait une infraction au Code de conduite. La perte d'un client ayant une éthique contestable est beaucoup mieux que de compromettre l'intégrité de Schwan.

Q : Lors d'un déplacement d'affaires, deux employés ont déjeuné 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 pour obtenir un remboursement.

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

Q : Un employé payé à l'heure a des difficultés à faire face à la charge de son travail. Il sait qu'il a les programmes nécessaires sur son ordinateur chez lui pour accomplir son travail si bien qu'il décide de terminer ses tâches pendant le week-end.

R : Ces tâches sont considérées une partie de son travail, peu importe où elles sont accomplies. Les employés payés à l'heure ne sont pas autorisés à terminer des fonctions de travail sans être rémunérés. L'employé devrait en parler à son chef de service et trouver un arrangement qui permettrait aux tâches d'être effectuées et à lui d'être en règle avec les 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 fait pas perforer sa carte parce qu'elle ne veut pas que le temps passé à la réunion soit compté comme heures de service (DOT).

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 faire perforer sa carte pour assurer que ce temps soit inclus dans ses heures de service DOT.

RENSEIGNEMENTS CONFIDENTIELS ET EXCLUSIFS

Nous avons tous la responsabilité de sauvegarder les renseignements professionnels confidentiels et d'utiliser ces renseignements seulement pour les besoins de l'entreprise. Les renseignements professionnels confidentiels comprennent, sans limitation, les inventions de l'entreprise, les secrets commerciaux, les plans et projections d'activités, les ventes, les montants des frais et bénéfices et les projections, les plans pour de nouveaux produits ou de commercialisation, les détails et programmes concernant les clients, les idées ou informations de recherche et développement, les procédés et méthodes de fabrication, les informations personnelles, les informations concernant des acquisitions, dépossessions et investissements possibles et toutes autres matières considérées ou censées être raisonnablement considérées confidentielles 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 adéquate et, au besoin, selon un contrat de confidentialité correctement exécuté.

Schwan compte sur le même engagement de confidentialité de la part de ses consultants et fournisseurs. Les employés ne traiteront pas avec des fournisseurs ou vendeurs qui ont besoin d'accéder aux renseignements confidentiels de l'entreprise tant qu'un contrat de confidentialité approprié n'aura pas été accepté par les fournisseurs ou vendeurs. Si vous avez des questions à ce propos, veuillez rechercher le conseil approprié dans une politique de l'entreprise à ce sujet, auprès d'un membre de la direction, du service juridique ou du service de l'observance et de l'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 le placer sur le marché. Elle aimerait discuter du concept avec un ami qui travaille pour une entreprise de publicité extérieure. Elle n'est pas sûre que ce soit une infraction au Code de conduite, si bien qu'elle décide de vérifier d'abord auprès de son directeur.

R : Elle a pris la décision correcte de vérifier auprès de son directeur. Le fait de partager des informations non publiques 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 recherchant des informations sur Schwan.

À moins d'avoir été spécifiquement autorisée à représenter Schwan auprès des médias, toute demande d'informations doit être renvoyée au service des relations publiques et des communications.

Nous devons tous faire attention de ne pas divulguer des informations confidentielles, personnelles ou commerciales à l'occasion d'entretiens publics ou fortuits, ou aux médias. Toute histoire, tout article, discours, enregistrement d'opérations, toute photographie ou autre documentation dans lesquels le nom de l'entreprise est mentionné ou indiqué, doit être soumis, par l'intermédiaire de votre chef de service, pour approbation par le service des relations publiques et des communications avant d'être diffusé.

ENVIRONNEMENT

Schwan s'est engagé à conduire ses affaires d'une manière consciencieuse envers l'environnement qui soit socialement responsable, scientifiquement basée et économiquement saine. La politique de Schwan est de se conformer aux lois et règlements en vigueur sur l'environnement.

ACTIVITÉ CIVIQUE 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 civiques 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 près de représentants officiels du gouvernement, élus ou nommés, pour 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 s'appliquent à de telles matières.

La participation à des comités d'action politique bénévoles (PAC – Political Action Committees) qui fonctionnent en accord avec la loi est autorisée. Le programme social 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 dans ce domaine.

Exemple d'application – Question et réponse



Q : L'entreprise parraine une activité sociale de crème glacée à l'une des écoles primaires locales durant des conférences entre parents et professeurs. L'un des employés qui a signé pour distribuer des glaces se présente également au conseil de l'école. Pendant qu'il donne des glaces, il distribue aussi quelques publicités pour sa campagne.

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

QUESTIONS RÉGLEMENTAIRES ET JURIDIQUES

La politique de Schwan est de coopérer avec les autorités gouvernementales dans leur propre exercice de questions et enquêtes. Il est important que de telles matières soient correctement coordonnées avec Schwan. Toute question de la part de fonctionnaires ou d'entités du gouvernement peut inclure des demandes d'informations, une notification d'enquête ou la remise d'une citation.

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 informations précises et en informer complètement le service juridique.

Ligne de déontologie professionnelle :
1-800-818-9065

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



THE SCHWAN
FOOD COMPANY™