



## **CHIPOTLE MEXICAN GRILL** **CODE D'ÉTHIQUE**

CULTIVER UN MONDE MEILLEUR À TRAVERS  
L'INTEGRITE DE NOTRE ACTIVITE



## **NOTRE OBJECTIF :**

**CULTIVER UN MONDE MEILLEUR**

## **NOTRE MISSION :**

**GAGNER AUJOURD'HUI. CRÉER L'AVENIR.**

## **NOS VALEURS :**

**LA LINE EST LE MOMENT DE VÉRITÉ  
ENSEIGNER LES VALEURS CHIPOTLE.  
SAVOUER LA SAVEUR CHIPOTLE  
L'AUTHENTICITÉ RÈGNE ICI  
LE MOUVEMENT EST BIEN RÉEL**

Chers collègues :

Depuis nos débuts en 1993, Chipotle s'engage à servir des repas de manière éthique et à révolutionner l'industrie de la restauration rapide. Nos véritables ingrédients sont d'origine responsable et cuisinés de manière classique en tenant compte des personnes, des animaux et de l'environnement. Tout est lié.

Même si nous sommes à l'origine de transformations et d'innovations, il y a une chose qui ne changera jamais, c'est l'engagement de Chipotle à faire ce qui est juste. C'est notre quête ininterrompue de choix éthiques à tout moment qui a permis à Chipotle de gagner la confiance de notre clientèle, de nos collègues, de nos partenaires économiques, et de nos investisseurs. Chaque personne au sein de l'organisation est responsable du maintien de cette confiance, tant en interne qu'en externe.

Cultiver un monde meilleur n'est pas facile, mais lorsque nous mettons toutes et tous la main à la pâte, nous pouvons faire la différence. Notre code d'Éthique est ancré dans les valeurs et reflète les changements dans notre monde et notre lieu de travail en constante évolution.

Le Code d'Éthique est un guide efficace, mais il n'aborde pas toutes les situations que vous pourriez rencontrer ou toutes les questions que vous pourriez vous poser. Afin de fournir des conseils supplémentaires, le Code contient des liens vers des règlements détaillés de Chipotle sur divers sujets. Il renvoie également à d'autres références Chipotle que vous pouvez consulter si vous avez des questions ou en cas de doute. Chipotle interdit strictement les représailles contre tout membre du personnel ayant signalé, ou ayant posé des questions sur, ce qui est considéré comme une activité illicite.

Je suis optimiste quant à notre avenir et à la culture que nous sommes en train de construire, et je vous remercie d'appliquer le Code dans vos activités quotidiennes. Nous sommes toutes et tous dans le même bateau.

Très cordialement,

**Brian Niccol**, Président directeur général

# TABLE DES MATIÈRES

---

## 1 CULTIVER UN MONDE MEILLEUR GRÂCE À L'INTÉGRITÉ DE NOTRE ACTIVITÉ

---

- 5 Le code d'éthique nous aide à mettre en pratique nos valeurs
- 5 Le code d'éthique concerne l'ensemble du personnel
- 5 Modifications de politique et dérogations
- 6 Responsabilité Personnelle
- 6 Conséquences d'une infraction
- 6 Signaler une Infraction au Code d'Éthique et Faire Part d'une Inquiétude
- 8 Les représailles ne seront pas tolérées
- 8 Notre code de conduite concernant les fournisseurs

---

## 2 CULTIVER UN MONDE MEILLEUR POUR NOTRE PERSONNEL

---

- 10 Nous nous engageons à prévenir le harcèlement
- 11 Nous sommes un employeur soucieux de l'égalité des chances
- 11 Nous respectons les droits de l'homme
- 12 Nous nous engageons à avoir des pratiques équitables de travail
- 12 Nous protégeons la santé et la sécurité de notre personnel
- 13 Nous interdisons la consommation de substances illicites et les armes sur le lieu de travail
- 14 Nous nous engageons à assurer la sécurité de notre clientèle et de nos fournisseurs
- 14 Notre engagement en faveur du respect de la vie privée, protection des données et cybersécurité

---

## 3 CULTIVER UN MONDE MEILLEUR EN SERVANT UNE CUISINE EXCEPTIONNELLE

---

- 16 Garantir des aliments sûrs et de qualité

- 17 Garantir la sécurité et la propreté de nos aliments et de nos restaurants
- 18 Garantir une expérience client exceptionnelle

---

## 4 CULTIVER DES PRATIQUES COMMERCIALES ETHIQUES PARTOUT OU NOUS TRAVAILLONS

---

- 20 Antitrust et concurrence déloyale
- 20 Anti-corruption et lutte contre la corruption
- 21 Lutte contre le blanchiment d'argent
- 21 Pas de pots de vin
- 21 Interactions avec le gouvernement
- 22 Titres et délits d'initiés
- 23 Conflits d'intérêts
- 23 Emploi en dehors de chipotle ou intérêts commerciaux
- 23 Travailler avec des membres de votre famille et des amis proches
- 24 Cadeaux et divertissements
- 26 La protection des actifs de l'entreprise
- 27 Propriété intellectuelle et informations confidentielles
- 27 Des rapports financiers exacts
- 29 La sauvegarde et la destruction des documents de l'entreprise

---

## 5 CULTIVER DE MEILLEURES COMMUNAUTÉS

---

- 31 Notre engagement en faveur de l'environnement et du bien-être des animaux
- 31 Activités politiques et caritatives
- 32 Relations publiques et médias
- 32 Médias sociaux

---

## 6 LE TEST D'AUTHENTICITÉ

---

---

## 7 RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES

---



**CULTIVER UN MONDE MEILLEUR GRÂCE À  
L'INTÉGRITÉ DE NOTRE ACTIVITÉ**

# CULTIVER UN MONDE MEILLEUR GRÂCE À L'INTÉGRITÉ DE NOTRE ACTIVITÉ

## LE CODE D'ÉTHIQUE NOUS AIDE À METTRE EN PRATIQUE NOS VALEURS

Le code d'Éthique fixe les normes concernant notre comportement et nos décisions, ces dernières étant régies par nos valeurs et reflétant les lois et règlements qui s'appliquent à notre activité. Le Code constitue également la base de nos politiques et procédures et fournit ainsi une ligne directrice élargie quant aux actions et décisions qui sont attendues. Le Code ne recouvre pas toutes les lois et politiques qui s'appliquent à nous, mais il nous offre des ressources afin de nous aider à prendre des décisions éthiques et à respecter nos valeurs.

## LE CODE D'ÉTHIQUE CONCERNE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL

Le Code d'Éthique s'applique à l'ensemble du personnel de Chipotle - à temps plein et à temps partiel à tous les niveaux de l'entreprise, jusqu'à notre équipe dirigeante - et à notre Conseil d'Administration. Quel que soit votre lieu de travail ou votre fonction, il est de votre responsabilité d'utiliser votre bon sens et de suivre le Code. Chaque membre du personnel et du Conseil d'Administration doit lire, connaître et suivre le Code, participer à des formations périodiques et demander de l'aide ou des éclaircissements en cas de doute sur l'interprétation du Code.

## MODIFICATIONS DE POLITIQUE ET DÉROGATIONS

Le Code d'Éthique peut être modifié de temps à autre pour refléter des changements de la loi ou de nos procédures. La présente version du Code sera publiée et maintenue sur notre site Internet officiel à l'adresse :

<https://ir.chipotle.com>. Toute dérogation au code pour un personnel encadrant ou un membre du conseil d'administration doit être préalablement approuvée par le conseil d'administration ou l'une de ses commissions et la dérogation sera publiée, comme l'exige la réglementation.



### LE CODE VOUS AIDE À :

- Comprendre ce que Chipotle attend de vous
- Prendre de bonnes décisions chaque jour
- Vous conduire de manière honnête et éthique
- Respecter toutes les lois, réglementations et normes
- Savoir où s'adresser pour obtenir de l'aide à partir de ressources supplémentaires

# CULTIVER UN MONDE MEILLEUR GRÂCE À L'INTÉGRITÉ DE NOTRE ACTIVITÉ

## RESPONSABILITÉ PERSONNELLE

Aux yeux du public, ce que chacun et chacune d'entre nous fait est perçu comme le reflet de ce que fait Chipotle. Il nous appartient donc de faire de notre mieux pour maintenir la réputation de notre marque. Notre succès dépend de l'engagement personnel de chacune et chacun d'entre nous à faire ce qui est juste.

En outre, les responsables de restaurants sont tenus de montrer l'exemple, notamment en discutant du Code avec leur personnel, en leur rappelant que le Code doit être respecté et en répondant rapidement et exhaustivement aux questions et incertitudes concernant le Code ou les décisions éthiques. Les responsables doivent également créer un environnement dans lequel les membres du personnel se sentent à l'aise pour poser des questions et faire part de leurs préoccupations.

## CONSÉQUENCES D'UNE INFRACTION

Une infraction au Code se produit lorsque quelqu'un ne respecte pas le Code, une politique de Chipotle, une loi ou un règlement en vigueur. Une infraction se produit également lorsque qu'un membre du personnel ou de la direction ne tient pas compte du non-respect du code par quelqu'un d'autre ou exerce des pressions sur quelqu'un d'autre pour lui faire enfreindre le code, une politique de Chipotle, une loi ou un règlement. Toute infraction peut nuire à la réputation de Chipotle et à nos résultats. Nous prenons au sérieux toutes les infractions potentielles au Code. Les infractions au code peuvent entraîner des mesures disciplinaires en corrélation avec la nature et les circonstances de l'infraction, pouvant aller jusqu'à la suspension sans salaire et au licenciement. Si un acte enfreint la loi, il peut également

entraîner des amendes ou des poursuites pénales.

## SIGNALEMENT DES VIOLATIONS ET DES PRÉOCCUPATIONS DU CODE D'ÉTHIQUE

Si vous pensez qu'il y a eu une infraction au Code d'Éthique ou si vous pensez qu'une infraction pourrait se produire, vous avez l'obligation de signaler rapidement ce que vous savez. Vous pouvez signaler une infraction présumée à :

- votre hiérarchie immédiate ou à un autre membre de la direction avec lequel vous vous sentez en confiance pour parler, le ou la responsable de votre service ou votre responsable direct
- votre partenaire People Experience ou l'équipe de la hotline Respectful Workplace (anciennement équipe RPE)
- tout membre des services juridiques ou d'audit interne
- l'Équipe chargée de la Conformité et de l'Éthique de Chipotle ou
- notre hotline d'assistance confidentielle, Chipotle Confidential.

Les alertes peuvent être effectuées 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 par l'intermédiaire de **Chipotle Confidential** au **1-866-755-4449** ou en ligne à l'adresse [www.chipotleconfidential.com](http://www.chipotleconfidential.com). Vous pouvez signaler une infraction de manière anonyme et nous respecterons votre anonymat ; toutefois, il se peut que nous ne puissions pas conduire d'enquête de manière exhaustive sans connaître votre identité. Si vous nous donnez votre nom, nous ne communiquerons votre identité qu'aux personnes qui ont besoin de la connaître afin de mener une enquête approfondie.

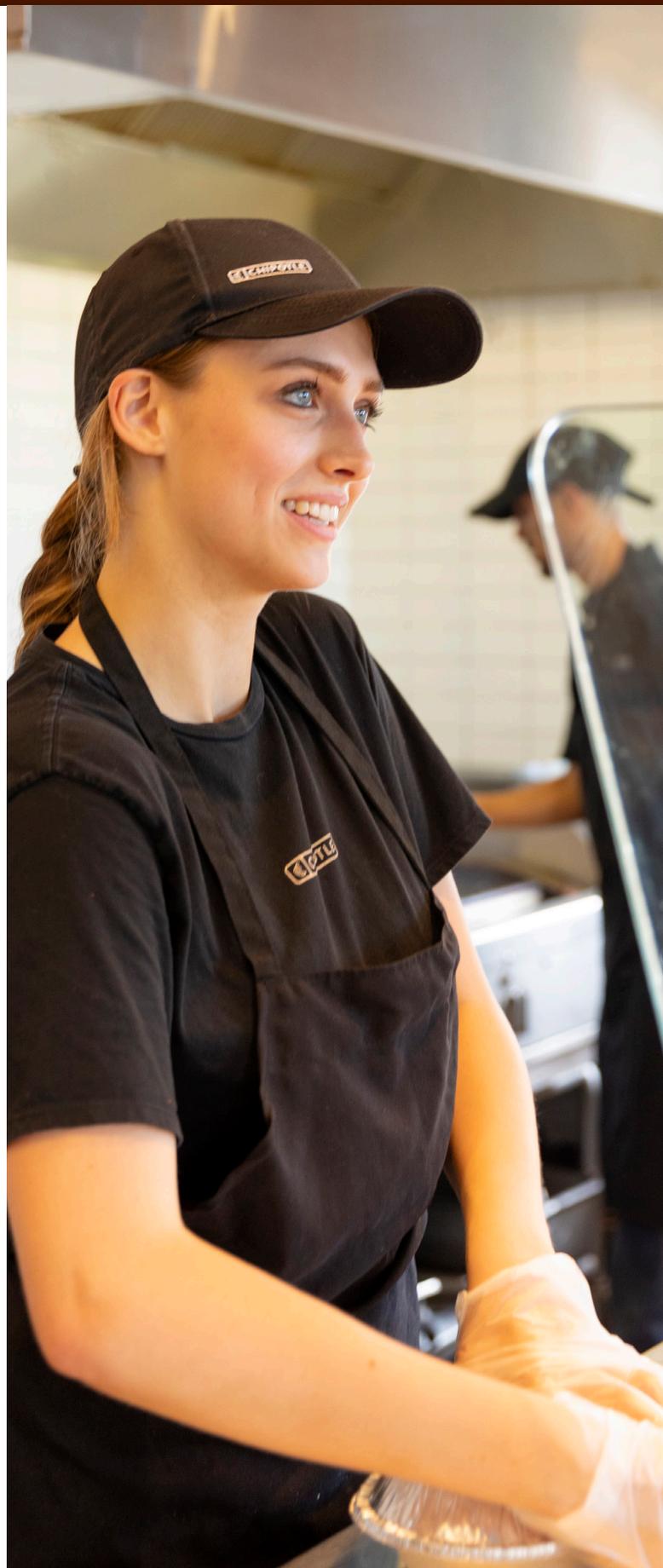
# CULTIVER UN MONDE MEILLEUR GRÂCE À L'INTÉGRITÉ DE NOTRE ACTIVITÉ

Nous prenons au sérieux tous les signalements d'infractions potentielles. Tous les rapports feront l'objet d'une enquête rapide et les mesures correctives adéquates seront prises. Afin de faciliter notre enquête, vous devez fournir autant de détails que possible. Vous devrez coopérer pleinement et sincèrement à toute enquête interne ou externe. Ceci ne s'applique pas aux enquêtes liées aux procédures de relations de travail et ne doit pas être considéré comme un conflit ou une limitation des droits des employés en vertu des lois applicables en matière de relations de travail, notamment le droit de discuter des salaires, des temps de travail et de toute autre condition de travail, ainsi que le droit de tenir ces discussions et ces activités confidentielles.

**RESTER  
AUTHENTIQUE**

*Real*

Chipotle fait tout son possible pour enquêter sur les problèmes signalés de manière adéquate et cohérente. Nous prenons les infractions au Code au sérieux et toute infraction peut conduire au licenciement. Chaque cadre, directrice, chef de département ou superviseure est responsable du contrôle et de l'application du Code dans le cadre de son champ de compétences. L'ensemble du personnel se doit de coopérer lors d'enquêtes sur des allégations de mauvaise conduite.



# CULTIVER UN MONDE MEILLEUR GRÂCE À L'INTÉGRITÉ DE NOTRE ACTIVITÉ

## LES REPRÉSAILLES NE SERONT PAS TOLÉRÉES

Chez Chipotle, nous ne tolérons aucune forme de représailles contre un membre du personnel qui, en toute bonne foi, signalerait une présumée infraction au Code, qui participerait à une enquête sur une violation du Code ou qui refuserait d'adopter un comportement contraire à l'éthique. En "toute bonne foi" veut dire agir avec des intentions honnêtes et fournir toutes les informations pertinentes dont vous disposez. "Représailles" correspond à toute action - comme le licenciement, la mutation forcée, les rétrogradations ou le harcèlement - susceptible de décourager une personne de signaler une préoccupation ou de la punir pour avoir exprimé une préoccupation ou pour avoir coopéré à une enquête. Si vous pensez avoir subi des représailles ou avoir été témoin de représailles contre quelqu'un d'autre, vous devez le signaler immédiatement.

## NOTRE CODE DE CONDUITE CONCERNANT LES FOURNISSEURS

Nous demandons aux entreprises qui nous fournissent de respecter notre Code de conduite des fournisseurs, qui exige le respect des lois en vigueur et interdit le travail forcé, le travail des enfants, la violation des normes en vigueur en matière d'heures et de conditions de travail et d'autres sujets liés à la traite des êtres humains et à l'esclavage. Nos fournisseurs sont soumis à des inspections - annoncées et inopinées, par nous-mêmes et aussi par des auditeurs externes - pour vérifier le respect de nos normes en matière de fournisseurs. Toutes les sociétés qui nous fournissent des produits alimentaires

doivent certifier annuellement le respect des conditions des normes applicables aux fournisseurs. Nous effectuons également des visites régulières auprès des entreprises qui produisent la viande et les produits laitiers afin de nous assurer du bon état de leurs installations et leur conformité à nos protocoles. Pour plus d'informations, veuillez vous référer à notre [Code de Conduite des Fournisseurs](#).

## Real EXEMPLES RÉELS

**QUESTION :** Que se passe-t-il si je rapporte un problème en toute bonne foi et qu'il s'avère que c'est faux ? Puis-je perdre mon poste ?

**RÉPONSE :** Non. Même si les allégations s'avèrent ne pas constituer une violation d'une politique de l'entreprise, vous ne subirez aucun préjudice pour les avoir signalées de bonne foi.

**QUESTION :** La protection contre les représailles s'applique-t-elle uniquement si mon allégation est rapportée de manière anonyme ?

**RÉPONSE :** Non, les représailles sont interdites quelle que soit la manière dont vous rapportez vos préoccupations.



**CULTIVER UN MONDE MEILLEUR POUR  
NOTRE PERSONNEL**

# CULTIVER UN MONDE MEILLEUR POUR NOTRE PERSONNEL

Nous croyons qu'il est important d'investir dans notre personnel et de le valoriser. Il est essentiel de traiter tous les membres du personnel de manière équitable, avec respect et dignité, et de leur offrir des possibilités d'avancement et de développement personnel.

## NOUS NOUS ENGAGEONS À PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT

Nous ne tolérerons aucune forme de harcèlement. Le harcèlement comprend, sans s'y limiter, tout comportement non désiré fondé sur les caractéristiques protégées à l'origine d'une ambiance de travail intimidante, dégradante, offensive ou hostile qui interfère avec les capacités d'une personne à faire son travail ou influe de manière négative sur ses opportunités d'emploi. Aux États-Unis, les « caractéristiques protégées » comprennent la race, l'ethnie, la religion, la croyance religieuse, la couleur, la caste, le sexe (y compris l'accouchement, l'allaitement, les stéréotypes fondés sur le sexe et les conditions médicales connexes), le genre, l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle, l'origine nationale, l'ascendance, le statut de citoyen, le statut de membre du service en uniforme et d'ancien combattant, la situation matrimoniale, la grossesse, l'âge, les conditions médicales protégées, les informations génétiques, le handicap mental et physique, la prise de décision en matière de santé reproductive, le congé médical ou d'autres types de congés protégés, le statut de victime de violence domestique, l'affiliation politique ou tout autre statut protégé conformément aux lois fédérales, étatiques et locales applicables. Les caractéristiques protégées peuvent varier d'un endroit à l'autre. Chipotle s'engage à prévenir le harcèlement tel que défini par les lois applicables à votre lieu de travail. Le harcèlement sexuel désigne notamment le

fait de faire des remarques ou des avances physiques non désirées et inappropriées à caractère sexuel. Quelques exemples de comportements de harcèlement :

- Plaisanteries, par écrit, par oral, ou par voie électronique, qui sont basées sur des caractéristiques protégées ;
- Agression physique ou verbale liée au genre d'un individu, à la transition de genre, au statut transgenre, à l'identité de genre, à l'expression du genre ou adhésion à des stéréotypes basés sur le sexe ;
- Avances sexuelles ou gestes sensuels non désirés ;
- Comportements visuels tels que les regards libidineux, les gestes sexuels, et l'affichage ou la publication d'objets ou d'images sexuellement suggestifs ;
- Comportements physiques tels que toucher, embrasser, tripoter, agresser, dévoiler les parties intimes ou entraver les mouvements ;
- Insultes de nature sexuelle, commentaire verbal figuratif au sujet de l'apparence ou de l'anatomie d'un individu, propos sexuellement dégradants utilisés pour décrire un individu, langage grossier, et courriers, notes ou invitations suggestifs ou obscènes ;
- Proposition d'avantages professionnels (comme une augmentation ou une promotion) en échange de faveurs sexuelles, ou menace d'une action défavorable (comme le licenciement ou la rétrogradation) en cas de refus de la part d'un membre du personnel de participer à une activité sexuelle.

# CULTIVER UN MONDE MEILLEUR POUR NOTRE PERSONNEL

Le harcèlement peut provenir de nombreuses sources différentes : collègues, personnel dirigeant, clientèle, personnel de vente ou prestataires. Quelle qu'en soit la source, le harcèlement, les menaces, les brimades, l'intimidation physique et la violence ne seront tolérés dans aucun établissement de Chipotle. Tous les membres du personnel doivent participer à une formation officielle sur la lutte contre le harcèlement, conformément à la législation nationale en vigueur, qui renforce ces principes. Pour plus d'informations à ce sujet, consultez votre [livret d'accueil](#), pour les collaborateurs et collaboratrices situés au Canada, veuillez consulter notre [Politique du respect sur le lieu de travail](#).

Nous apprécions également nos clients de la même manière que nous apprécions notre personnel. Nous devons faire preuve du même respect et de la même courtoisie que nous avons les uns envers les autres envers l'ensemble de la clientèle de Chipotle. Nous ne tolérons aucun manquement de la part d'un membre du personnel envers un client ou une cliente en raison de ses caractéristiques protégées.

## NOUS SOMMES UN EMPLOYEUR SOUCIEUX DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Nous recrutons et promovons en fonction des qualifications liées à l'emploi et de la capacité à effectuer un travail, sans tenir compte des caractéristiques de la personne. Nous veillons à ce que le lieu de travail et que nos pratiques soient exempts de toute forme d'intimidation, de harcèlement ou de préjugés, comme l'exigent ces lois. Nous avons toutes et tous la responsabilité de promouvoir et de respecter notre engagement en faveur de l'égalité des chances en matière d'emploi.

## NOUS RESPECTONS LES DROITS DE L'HOMME

Nous menons notre activité commerciale dans le respect des droits fondamentaux de l'humain pour tous et nous nous conformons aux normes énoncées dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies et aux autres lois fédérales, étatiques, provinciales et locales en vigueur. Nous n'avons recours à aucune forme d'esclavage, de travail forcé, de servitude, d'engagement ou de travail carcéral involontaire, ni ne nous livrons à la traite ou à l'exploitation des êtres humains et nous exigeons la même conduite de la part de nos fournisseurs et partenaires commerciaux.

### Real EXEMPLES REELS

**QUESTION :** Ann a signalé que "Pete" a fait des remarques déplacées et à connotation sexuelle. Il appelle trois des employées ses "trois meilleures filles", fait des gestes grossiers à leur rencontre et regarde leur corps avec insistance et d'une manière sexuellement suggestive. Elles lui ont demandé d'arrêter, mais il refuse d'obtempérer. Que doit faire Ann ?

**RÉPONSE :** Le comportement de Pete est déplacé et doit cesser immédiatement. Ann ou toute autre personne qui a été témoin du comportement de Pete doit signaler son comportement à la direction du restaurant ou à toute autre personne indiquée dans le présent Code. Aucun employé ne saurait faire l'objet de représailles pour avoir signalé le comportement de Pete.

# CULTIVER UN MONDE MEILLEUR POUR NOTRE PERSONNEL

## NOUS NOUS ENGAGEONS DANS DES PRATIQUES DE TRAVAIL ÉQUITABLES

Chipotle se conforme à toutes les lois applicables en matière de travail et d'emploi - non seulement parce que c'est la loi, mais aussi parce que c'est la bonne chose à faire. Nous respectons également toutes les lois relatives à la liberté d'association et à la négociation collective, à l'immigration, aux salaires, aux heures de travail et aux avantages sociaux, ainsi que les lois interdisant le travail forcé, obligatoire et des enfants. Notre politique consiste à :

- Payer correctement tous les employés à temps et pour toutes les heures travaillées
- Veiller à ce que les employés prennent leurs repas et leurs périodes de repos ;
- Vérifier l'éligibilité à l'emploi et le droit au travail de tous les employés ; et
- Maintenir les horaires de travail et fournir des prestations conformément à la législation en vigueur.

Nous comprenons l'importance d'être à l'écoute de nos employés et nous leur offrons de multiples possibilités de faire entendre leur voix et leurs préoccupations. Nous reconnaissons le droit fondamental de la liberté d'association, qui est guidé par l' [ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work](#), (Déclaration Fondamentale de Principes et Droits au Travail), et nous respectons le droit de nos employés de choisir de se syndiquer ou non en vertu de la loi sur les relations de travail (National Labor Relations Act). Nous nous engageons à travailler en collaboration lorsque nos employés choisissent d'exercer leurs droits, et nous interdisons toute discrimination ou harcèlement à l'encontre d'un employé en raison de sa décision de soutenir ou non une proposition de négociation collective.

## NOUS PROTÉGEONS LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DE NOTRE PERSONNEL

Nous nous engageons à fournir un lieu de travail sûr et sain à l'ensemble de notre personnel. Les blessures et les maladies professionnelles sont souvent évitables. Toute activité, indépendamment de son importance, doit être réalisée en toute sécurité, et nous ne mettrons jamais la sécurité d'un quelqu'un en danger pour des questions de rapidité ou de coût. Cela signifie que nous nous consacrons à la conception, à la construction, à l'entretien et à l'exploitation d'installations qui protègent notre personnel.

Pour plus d'informations, veuillez consulter notre [Manuel pour le programme de santé et de sécurité environnementale](#) pour les États-Unis et le Canada. Au Royaume-Uni, veuillez consulter notre [Politique en matière de Santé et de Sécurité](#).

## Real EXEMPLES RÉELS

**QUESTION :** Je suis un employé rémunéré à l'heure. Hier, j'ai été très occupé et je n'ai pas pu terminer la mise en place pour le coup de feu du soir avant la fin de mon service. Mon responsable m'a dit que je devais rester "en dehors des heures de travail" jusqu'à ce que j'aie terminé la mise en place. Mon responsable peut-il me demander de rester?

**REPONSE :** Non. Il n'est jamais acceptable de travailler en dehors des heures de travail ou de ne pas être payé pour les heures travaillées, y compris les heures supplémentaires. Nous nous engageons à rémunérer le personnel pour tout travail effectué. Si l'on vous demande de travailler en dehors des heures de travail, signalez-le à votre partenaire People Experience, l'équipe de hotline Respectful Workplace (anciennement équipe RPE) ou à Chipotle Confidential.

# CULTIVER UN MONDE MEILLEUR POUR NOTRE PERSONNEL

## NOUS INTERDISONS LA CONSOMMATION DE SUBSTANCES ILLICITES ET LES ARMES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Notre engagement en faveur de la sécurité et du bien-être de notre personnel signifie que nos activités sont menées à l'abri de l'influence de toute substance susceptible de nuire à la performance professionnelle. Le personnel n'est pas autorisé à vendre, posséder, distribuer, utiliser ou acheter des drogues illégales - ni vendre, remettre ou distribuer des médicaments sur ordonnance - dans les locaux de l'entreprise ou pendant l'exercice une quelconque activité commerciale liée à Chipotle. Personne dans notre entreprise ne doit jamais travailler si ses facultés sont altérées par l'alcool, la drogue ou les médicaments. Si vous pensez avoir un problème de toxicomanie, veuillez demander de l'aide à votre partenaire People Experience ou, aux États-Unis, au fournisseur du programme confidentiel d'aide au personnel de Chipotle, **SupportLinc**, au **(888) 881-5462**.

Le personnel n'est pas autorisé à apporter ou à posséder des armes dans un restaurant ou un établissement Chipotle, conformément aux lois en vigueur.

Nous prenons très au sérieux notre engagement envers la sécurité du personnel et de la clientèle. Si vous avez connaissance d'une menace réelle ou présumée de violence sur le lieu de travail, vous devez immédiatement faire part de vos préoccupations au Global Security Operations Center au **(380) 222-7762** ou par mail à l'adresse [AssetProtection-GSOC@chipotle.com](mailto:AssetProtection-GSOC@chipotle.com) pour que votre problème soit pris en charge par l'équipe chargée de la protection de la sûreté et de la sécurité, ou en parler à votre responsable. Pour plus d'informations sur ces sujets, veuillez vous référer à nos politiques sur [la violence au travail](#) et sur [la drogue et l'alcool](#) dans votre [livret d'employé](#). Pour le personnel canadien, consultez notre Politique en matière de [Drogues et d'Alcool](#).

*La culture de notre entreprise permet à chaque employé de se présenter au travail avec son authenticité, dans un environnement sûr et sain, où il peut développer sa carrière. Nous protégeons les droits de tous nos employés à être traités avec dignité et respect, et à être à l'abri du harcèlement et de la discrimination.*



**Ilene Eskenazi,**

Directrice Générale des Ressources Humaines



# CULTIVER UN MONDE MEILLEUR POUR NOTRE PERSONNEL

## NOUS NOUS ENGAGEONS À ASSURER LA SÉCURITÉ DE NOTRE CLIENTÈLE ET DE NOS FOURNISSEURS

Nous nous engageons à assurer la sécurité de notre clientèle, de nos fournisseurs et de nos partenaires économiques lorsqu'ils se trouvent dans notre restaurant ou dans l'un de nos autres établissements. Nous avons élaboré des politiques et des procédures de sécurité pour prévenir les accidents et les blessures sur tous nos sites. Pour la sécurité de tous, le personnel doit toujours respecter les politiques et procédures de sécurité du restaurant ou de l'établissement. Si un accident survient parmi la clientèle, vous devez le signaler à votre responsable. Les superviseurs doivent remplir un formulaire d'incident par écrit avec le client, scanner le formulaire papier et l'envoyer par courriel à [CustomerIncident@chipotle.com](mailto:CustomerIncident@chipotle.com), signaler l'incident par téléphone au **(800) 981-4500** et envoyer un [formulaire en ligne](#). Pour plus d'informations sur ces procédures, reportez-vous au Clipboard Crisis de chaque restaurant. En outre, vous devez immédiatement signaler les accidents ou les conditions ou pratiques dangereuses à votre manager et tout acte de violence doit immédiatement être signalé à la Hotline d'assistance **SSR Hotline** au **(303) 222-5968** ou par mail à l'adresse [AssetProtection-GSOC@chipotle.com](mailto:AssetProtection-GSOC@chipotle.com) pour que votre problème soit pris en charge par l'équipe de protection de la sécurité (S&AP).

Le personnel a la possibilité et l'obligation de nous signaler toute blessure ou maladie liée au travail sans crainte de représailles. Si vous vous blessez au travail, votre responsable doit signaler toute blessure liée au travail à la **hotline dédiée au signalement des blessures des salariés de Chipotle** au **(800) 981-4500**, à l'exception des états de Washington, Wyoming et Dakota du Nord. Dans l'État de Washington, composez le **(877) 561-3453**, dans le Wyoming, le **(307) 777-6763**, et dans le Dakota du Nord, le **(800) 777-5033**.

## NOTRE ENGAGEMENT EN MATIÈRE DE RESPECT DE LA VIE PRIVÉE, DE PROTECTION DES DONNÉES & DE SÉCURITÉ DE L'INFORMATION

Nous nous engageons à protéger les informations confidentielles et personnelles et nous respectons la vie privée de nos employés, de nos sous-traitants et de nos clients. Nous recueillons, utilisons et traitons les informations confidentielles et personnelles conformément à nos politiques, à nos obligations contractuelles et au droit applicable. En utilisant des contrôles administratifs, techniques et physiques appropriés, Chipotle protège les informations confidentielles et personnelles qu'il recueille et stocke d'une manière appropriée en fonction de la nature et de la sensibilité des informations. Vous ne devez accéder à ces informations confidentielles et/ou personnelles qu'à des fins professionnelles valables et uniquement dans la mesure nécessaire à l'exercice des responsabilités qui vous sont confiées.

Vous devez savoir que, sauf disposition contraire de la loi applicable, tous les messages électroniques, les fichiers électroniques et physiques et les enregistrements que vous créez ou recevez sont la propriété de Chipotle et vous ne devez pas vous attendre à ce que votre vie privée soit respectée en ce qui concerne ces informations. Vous pouvez consulter nos politiques en matière de protection de la vie privée, de gouvernance des données et de sécurité de l'information et il vous incombe d'en prendre connaissance sous la rubrique [Policies tab](#) dans [ChipLinks](#).

*Le respect et la préservation de la confidentialité est un élément essentiel de notre succès en tant qu'organisation.*



**Curt Garner**, directeur de la technologie



**CULTIVER UN MONDE MEILLEUR EN  
SERVANT UNE CUISINE EXCEPTIONNELLE**

# CULTIVER UN MONDE MEILLEUR EN SERVANT UNE CUISINE EXCEPTIONNELLE

## GARANTIR DES ALIMENTS SÛRS ET DE QUALITÉ

L'engagement en faveur de la sécurité alimentaire est au cœur de notre culture. Nous sommes intimement convaincus de l'importance de servir à notre clientèle des aliments frais, délicieux et sains, sans le moindre compromis en matière de sécurité ou de qualité.

Peu importe tout ce que nous entreprenons si nous ne servons pas des aliments sûrs et de qualité dans des restaurants propres. Nous ne tolérons aucune ingérence, y compris financière, dans cet engagement.

Nous attendons de chaque membre du personnel le respect de nos pratiques en matière de sécurité alimentaire, qui vont souvent au-delà des exigences réglementaires.



### NOTRE RESPONSABILITÉ

Nous attendons de chaque membre du personnel qui aurait connaissance d'un problème qui, à son avis, mettrait en danger la sécurité de notre clientèle, que cette personne se manifeste et en informe son responsable ou appelle notre équipe pour la **qualité et la sécurité alimentaire** (anciennement SSR) au **(303) 222-5968** ou par mail à l'adresse [SSR@chipotle.com](mailto:SSR@chipotle.com).

## GARANTIR LA SÉCURITÉ ET LA PROPRETÉ DE NOS ALIMENTS ET DE NOS RESTAURANTS

Nous sommes tous responsables de la sécurité alimentaire. Nous attendons de chaque membre du personnel un respect absolu de nos bonnes pratiques en matière de sécurité alimentaire et aucune tolérance pour les infractions.



# CULTIVER UN MONDE MEILLEUR EN SERVANT UNE CUISINE EXCEPTIONNELLE

Nous disposons d'un personnel dévoué, tant au niveau de l'entreprise que des restaurants, garant des particularités de ces programmes. De plus, l'ensemble du personnel de chacun de nos restaurants est formé pour suivre des procédures spécifiques de manipulation et de préparation des aliments, ainsi que pour une hygiène personnelle adéquate. Dans la cuisine de chaque restaurant, il y a une affiche « Les 7 de la sécurité alimentaire » qui reprend les 7 principaux éléments à ne pas oublier, qui sont

1. Travaillez en bonne santé - ne travaillez jamais si vous êtes malade. Restez chez vous !
2. Travaillez tout en étant propre - lavez vous les mains et portez des gants lorsque vous manipulez des aliments
3. Assurez-vous que les Fruits et Légumes restent Sains - nettoyez les laitues, les fruits et les légumes selon les méthodes approuvées
4. Cuisinez les aliments à la bonne température
5. Maintenez les aliments chauds et froids à des températures prédéterminées
6. Maintenez de Bonnes Conditions Sanitaires - lavez, rincez et désinfectez correctement toutes les surfaces, casseroles et équipements en contact avec les aliments
7. Demandez de l'aide quand vous en avez besoin - si vous avez des questions sur le protocole approprié, **appelez l'équipe pour la qualité et la sécurité alimentaire (anciennement SSR) au (303) 222-5968** ; si vous sentez que l'on exerce une pression sur vous afin de vous dissuader de suivre le protocole approprié, appelez **the Respectful Workplace Hotline au (866) 755-4449**

*Le respect des normes de sécurité et de qualité des aliments pour prévenir des risques de santé publique qui peuvent découler de la manipulation, de la préparation et du stockage des aliments est une priorité que nous prenons très au sérieux dans tous les aspects de notre activité.*



**Kerry Bridges,**

Vice-président, Sécurité alimentaire

## Real EXEMPLES REELS

**QUESTION :** Mon collègue “Mark” m’a dit qu’il avait eu des nausées et des vomissements à plusieurs reprises la nuit dernière. Il a déjà appelé trois fois pour dire qu’il était malade mais qu’il ne veut pas perdre son emploi. Il m’a dit qu’il se laverait les mains très soigneusement et qu’il porterait des gants pour manipuler la nourriture. Mark a signé le carnet de contrôle de bonne santé. Mark peut-il continuer à travailler ?

**REPONSE : Non.** L'un des moyens les plus efficaces de prévenir les maladies transmises par le biais des aliments est de ne pas travailler quand on est malade - **si vous êtes malade, restez chez vous !** Se laver les mains et porter des gants ne suffit pas pour empêcher la propagation des microbes.

Personne ne devrait jamais craindre des représailles lors d'une absence pour maladie, et il incombe au responsable de trouver un remplaçant pour un employé malade. Personne ne doit jamais mentir sur sa santé ou faire une fausse déclaration sur le carnet de santé, ce qui constituerait un motif de licenciement.

Pour plus d'informations, consultez notre [Politique Concernant la Maladie](#).

# CULTIVER UN MONDE MEILLEUR EN SERVANT UNE CUISINE EXCEPTIONNELLE

## GARANTIR UNE EXPÉRIENCE CLIENT EXCEPTIONNELLE

---

Le principe de Chipotle est simple : ce n'est pas parce que de la nourriture est servie rapidement qu'elle tombe dans la catégorie "fast-food". Nous nous efforçons de proposer au plus grand nombre une cuisine délicieuse et durable dans un environnement accueillant et convivial. Nous créons également une expérience client exceptionnelle en reconnaissant, valorisant et respectant la diversité de l'ensemble de notre clientèle.

Chaque membre du personnel qui interagit avec la clientèle doit respecter nos quatre piliers de l'hospitalité :

- Donnez le meilleur de vous-même
- Le client passe avant tout !
- Surprenez et faites plaisir
- Faites bien les choses

Si vous avez connaissance de quoi que ce soit qui pourrait nuire à la qualité de l'expérience client, vous devez en informer immédiatement votre responsable ou l'une des autres références mentionnées dans le présent Code.

---

*Afin d'offrir une expérience de qualité à notre clientèle, il faut viser l'excellence à chaque étape du processus.*



**Scott Boatwright,**  
Chef Restaurateur

---





**CULTIVER DES PRATIQUES COMMERCIALES  
ETHIQUES PARTOUT OU NOUS TRAVAILLONS**

# CULTIVER DES PRATIQUES COMMERCIALES ETHIQUES PARTOUT OU NOUS TRAVAILLONS

Le personnel doit se soumettre à toutes les lois et réglementations qui s'appliquent à notre entreprise, ainsi que toutes les politiques et procédures de Chipotle qui s'appliquent aux activités commerciales exercées.

## ANTITRUST ET CONCURRENCE DÉLOYALE

Nous nous conformons pleinement à toutes les lois antitrust et concernant la concurrence déloyale en vigueur, qui sont conçues afin de protéger les consommateurs et promouvoir une concurrence loyale sur le marché.

Nous sommes tous responsables de l'établissement de bonnes relations avec nos fournisseurs, nos partenaires commerciaux et nos concurrents grâce à une communication honnête, ce qui implique de ne pas déformer ou dissimuler des faits essentiels, de ne pas faire de déclarations sur nos produits ou notre entreprise que nous ne pouvons pas prouver et de ne pas émettre de déclarations inexactes au sujet des entreprises concurrentes.

Nous recueillons des informations sur la concurrence de manière éthique et légale. Cela signifie que nous n'utilisons que les informations qui sont publiquement disponibles ou que nous recevons de sources autorisées à partager l'information, et que nous sommes honnêtes dans notre collecte d'informations à propos de notre politique d'emploi chez Chipotle. Nous n'essayons pas d'obtenir des informations confidentielles que nous n'avons pas le droit d'obtenir, et nous ne nous engageons pas dans un comportement illégal ou contraire à l'éthique pour obtenir des renseignements sur la concurrence. Par exemple, si vous avez une obligation contractuelle auprès d'un précédent employeur de ne pas divulguer d'informations confidentielles à son sujet ou à propos de n'importe lequel de ses fournisseurs ou partenaires commerciaux, vous ne devez pas utiliser ces informations en relation avec votre rôle chez Chipotle, apporter ces informations à Chipotle ou fournir ces informations à un membre de l'équipe de Chipotle.

Si vous avez des questions sur la législation antitrust ou concernant la concurrence déloyale, veuillez consulter le service juridique avant d'entreprendre toute action.

---

*Les entreprises les plus performantes fonctionnent aussi presque toujours avec un état d'esprit de « meilleur de la classe » vis-à-vis des questions d'éthique et de conformité. Afin que Chipotle puisse continuer à cultiver un monde meilleur et à maintenir ses excellents résultats, chacun d'entre nous est individuellement responsable au niveau du respect de ce code d'éthique et de toutes les politiques mentionnées ici.*



**Roger Theodoredis**, directeur juridique

---

## ANTI-CORRUPTION ET LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

En tant qu'entreprise internationale, nous devons respecter diverses lois de lutte contre la corruption, notamment le Foreign Corrupt Practices Act des États-Unis, le Bribery Act 2010 du Royaume-Uni et le Canada Corruption of Foreign Public Officials Act. Toute personne qui enfreint ces lois peut faire l'objet de sanctions pénales et disciplinaires.

Ces lois interdisent généralement d'offrir, de payer ou de promettre de l'argent ou toute autre chose de valeur dans le but d'influencer le jugement ou les actions de quelqu'un d'autre. Ces lois sont particulièrement strictes en ce qui concerne les interactions avec les fonctionnaires du gouvernement, qui peuvent faire partie du personnel du gouvernement fédéral, des états, des provinces ou des collectivités locales, des membres de leur famille, des candidates ou candidats politiques ou faire partie du personnel d'entreprises subventionnées par le gouvernement ou

# CULTIVER DES PRATIQUES COMMERCIALES ETHIQUES PARTOUT OU NOUS TRAVAILLONS

d'institutions universitaires. Nous respectons toutes ces lois et nous ne tolérons pas les pots-de-vin ou la corruption de notre personnel ou de nos fournisseurs. Il est également interdit au personnel d'accepter de l'argent ou toute autre chose de valeur, directement ou indirectement, en échange d'une action ou d'une prise de décision. Un pot-de-vin ne se limite pas aux paiements en espèces, mais inclut tout ce qui a de la valeur. Les offres de voyage ou de divertissement, les cadeaux, les offres d'emploi, les faveurs personnelles, les contributions à des oeuvres de bienfaisance et d'autres types d'actes similaires peuvent constituer des pots-de-vin s'ils sont utilisés dans le but d'influencer les actions d'une personne.

Le personnel n'est en aucun cas autorisé à, directement ou indirectement, verser ou offrir de verser un pot-de-vin. Le fait même qu'un membre du personnel semble être avoir une implication dans une forme quelconque de corruption constitue une forme d'infraction à ce code. Tout personnel qui est soumis à une tentative de corruption doit rapporter rapidement la situation à l'équipe Éthique et conformité à l'adresse [ethics@chipotle.com](mailto:ethics@chipotle.com).

Pour plus d'informations sur le sujet, reportez-vous à notre [Politique anti-corruption](#).

## LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT D'ARGENT

Le « blanchiment d'argent » est le fait pour une personne de tenter de dissimuler de l'argent acquis par des activités illégales ou de faire passer pour légitime l'origine d'une somme d'argent illégale. Le personnel doit rester attentif aux fournisseurs, aux entreprises et aux personnes parmi la clientèle qui veulent acheter un nombre inhabituellement élevé de cartes cadeaux ou qui semblent vouloir refuser de nous transmettre leurs informations complètes, ce qui pourrait indiquer une volonté de contourner les obligations de déclaration ou de tenue de registres.

## PAS DE POTS DE VIN

Il est entièrement interdit au personnel de demander ou d'accepter un « pot-de-vin » d'un fournisseur, d'un partenaire commercial ou de toute personne essayant de faire des affaires avec nous. Un pot-de-vin est une somme d'argent ou un avantage personnel versé en récompense de l'établissement ou de l'entretien d'une relation commerciale, et peut inclure de l'argent liquide, des cadeaux, des faveurs personnelles, des offres d'emploi, des voyages, des divertissements et des contributions à des oeuvres de charité. Tout personnel qui se voit offrir un pot-de-vin doit rapporter rapidement la situation à l'équipe Éthique et conformité à l'adresse [ethics@chipotle.com](mailto:ethics@chipotle.com). Pour plus d'informations sur ces questions, veuillez consulter la section du code intitulée « [Anti-corruption et lutte contre la corruption](#) ». Gardez à l'esprit ces interdictions de pots-de-vin et de corruption lorsque vous offrez ou recevez toute forme de cadeau ou de divertissement. Pour plus d'informations sur les cadeaux et les divertissements en général, consultez les sections du code intitulées [Conflits d'intérêts](#) et [Cadeaux et Divertissements](#). Pour le personnel situé au Royaume-Uni, consultez la section « **déclaration d'intégrité** » de notre [livret d'accueil](#).

## INTERACTIONS AVEC LE GOUVERNEMENT

Si un agent du gouvernement ou un responsable de la réglementation vous demande des informations sur Chipotle ou vous demande d'inspecter l'un de nos restaurants ou installations, vous devez en informer immédiatement votre responsable. Vous ne devez jamais répondre à une citation à comparaître, à un mandat de perquisition, à un entretien ou à une demande d'informations sur Chipotle, ni autoriser l'accès à une installation de Chipotle avant de consulter le Service Juridique ou, dans le cas d'une inspection sanitaire, l'équipe pour la qualité et la sécurité alimentaire (anciennement SSR) du restaurant.

# CULTIVER DES PRATIQUES COMMERCIALES ETHIQUES PARTOUT OU NOUS TRAVAILLONS

Les demandes peuvent provenir d'organismes locaux, d'état, provinciaux, nationaux ou fédéraux, comme notamment des organismes suivants :

- le Ministère du Travail des États-Unis (DOL) ou un organisme d'État comparable
- la Commission Américaine pour l'Égalité des Chances dans l'Emploi (EEOC) ou une agence d'État comparable (comme le ministère de l'Emploi et du Logement)
- l'Agence Californienne pour le Développement du Travail et de la Main-d'oeuvre (Commission Californienne du Travail)
- le Procureur Général de l'État
- l'Administration Américaine de la Sécurité et de la Santé au Travail (OSHA)
- le Service Américain de la Citoyenneté et de l'Immigration
- le Ministère de la Sécurité Intérieure
- le Département Britannique des Recettes et Douanes de sa Majesté

Notre politique est de coopérer avec toutes les demandes raisonnables des agences gouvernementales et des agences de réglementation. Nous répondons honnêtement et de manière adéquate à toute demande recevable d'information ou d'inspection du gouvernement. Le personnel ne doit pas détruire, retenir ou modifier les documents liés à une demande du gouvernement, une assignation à comparaître, un mandat de perquisition ou tout autre processus d'enquête, et ne doit jamais fournir d'informations fausses ou trompeuses à un agent du gouvernement ou à un responsable réglementaire. Si vous faites l'objet d'une visite, d'une enquête ou d'une demande de manière inhabituelle de la part d'un inspecteur sanitaire fédéral, d'un état, d'une province ou d'une collectivité locale, vous devez contacter rapidement l'équipe pour la qualité et la sécurité alimentaire (anciennement SSR) du restaurant.

## RESTONS AUTHENTIQUES

# Real

Tout cadeau ou objet de valeur (quelle que soit sa valeur) offert à un fonctionnaire du gouvernement doit être approuvé au préalable par l'équipe « Éthique et Conformité » et enregistré dans notre [Registre des cadeaux et divertissements](#).

## TITRES ET DÉLITS D'INITIÉS

La loi interdit d'acheter ou de vendre des titres lorsque vous avez connaissance d'informations privilégiées, non publiques (ou "internes") dont vous avez connaissance du fait que vous travaillez chez Chipotle. Il est également illégal de partager des informations internes avec une autre personne qui, par la suite, achèterait ou vendrait des titres sur la base de ces informations (ce que l'on appelle le "tipping"). Une information est considérée comme privilégiée dès lors qu'elle est susceptible d'affecter le cours des actions Chipotle ou la décision d'une personne d'acheter ou de vendre des actions Chipotle. Les informations privilégiées non publiques peuvent être positives ou négatives et concernent de nombreux sujets différents, y compris des résultats financiers inattendus, des changements au niveau de la direction, et des informations concernant les fournisseurs ou les partenaires commerciaux de Chipotle.

Le personnel n'est pas autorisé à acheter ou vendre des actions de Chipotle ou tout autre titre dès lors qu'ils ont connaissance d'informations privilégiées et non publiques. Dès lors que vous savez que vous faites l'objet d'une clause de négociation restreinte ou à une période spéciale d'interdiction de négociation, vous n'avez pas l'autorisation d'acheter ou de vendre des titres Chipotle tant que la restriction n'a pas été levée. Si vous n'avez pas la certitude que les informations que vous possédez sont privilégiées ou publiques,

# CULTIVER DES PRATIQUES COMMERCIALES ETHIQUES PARTOUT OU NOUS TRAVAILLONS

veuillez contacter le service Juridique. Pour plus d'informations, veuillez vous référer à la [Politique de Chipotle en Matière de Délits d'Initiés](#).

## CONFLITS D'INTÉRÊTS

Tous les membres du personnel se doivent d'éviter tout comportement, concurrentiel ou qui pourrait porter atteinte à Chipotle, comme adopter des pratiques commerciales illégales (par exemple, sous-payer volontairement un fournisseur ou signaler à tort un retard de livraison) ou prendre part de toute autre manière à des activités illégales ou discriminatoires au cours de votre temps de service chez Chipotle; ou prendre part de toute autre manière à des conflits d'intérêts. Un « conflit d'intérêt » apparaît à chaque fois que vous avez un intérêt personnel ou financier qui vous met en concurrence avec Chipotle, que vous interférez avec le jugement d'un membre du personnel à propos des intérêts de Chipotle ou que vous exploitez la position d'un employé chez Chipotle à des fins personnelles. Nous avons tous le devoir de faire passer les intérêts de Chipotle avant nos intérêts personnels chaque fois que cela est possible.

Les membres du personnel doivent signaler tout conflit d'intérêts réel ou apparent, que ce dernier les implique directement ou implique un autre membre du personnel, à leur responsable et à l'équipe « Éthique et Conformité ». L'équipe Éthique et Conformité a autorité pour refuser les demandes si le conflit d'intérêt réel ou apparent ne peut être résolu. Les situations impliquant un conflit d'intérêts ne sont pas toujours évidentes ou faciles à résoudre, c'est pourquoi certains des scénarios les plus courants que vous pourriez rencontrer sont décrits ci-dessous. Vous devez signaler les actions susceptibles d'entraîner un conflit d'intérêts à votre supérieur ou à un autre membre de la direction ainsi qu'à l'équipe Éthique et Conformité. Le non-signalement d'un conflit d'intérêt réel ou apparent peut donner lieu à des sanctions disciplinaires ou à l'arrêt du contrat.

## EMPLOI EN DEHORS DE CHIPOTLE OU INTÉRÊTS COMMERCIAUX

Le membres du personnel peuvent exercer un deuxième emploi à condition que cela n'interfère pas avec leur emploi chez Chipotle. Vous avez l'obligation de:

- ne pas utiliser les informations ou ressources confidentielles de Chipotle dans le cadre d'un investissement ou d'une entreprise commerciale qui n'est pas liée à Chipotle ou approuvée par nous. Cela inclut le fait de tirer profit d'une opportunité découverte grâce à l'utilisation de biens ou d'informations de l'entreprise, ou de votre fonction, à des fins personnelles.
- ne pas travailler (y compris comme entrepreneur ou consultant) pour un concurrent de Chipotle sauf si votre poste ne présente aucun risque de conflit d'intérêt avec Chipotle
- déclarer à Chipotle que vous avez un intérêt financier chez un fournisseur ou un partenaire commercial actuel ou potentiel de Chipotle ou que vous travaillez pour un tel fournisseur ou partenaire (y compris en tant qu'entrepreneur ou consultant)

Voir également la section du Code intitulée [Conflits d'intérêt](#).

## TRAVAILLER AVEC DES MEMBRES DE VOTRE FAMILLE ET DES AMIS PROCHES

Des conflits d'intérêts peuvent également survenir à cause d'intérêts personnels ou d'activités concernant des membres de la famille et des amis proches. Travailler avec des membres de la famille, des amis proches ou une personne avec laquelle vous entretenez une relation personnelle importante peut

# CULTIVER DES PRATIQUES COMMERCIALES ETHIQUES PARTOUT OU NOUS TRAVAILLONS

donner lieu à une apparente partialité, à des plaintes pour favoritisme, à d'éventuelles allégations de harcèlement sexuel et à d'autres problèmes de moralité qui pourraient créer un environnement de travail négatif ou non professionnel. Un conflit d'intérêts peut également survenir dans le cas où un membre de votre famille ou un de vos amis proches travaille pour une entreprise qui est ou veut devenir un fournisseur ou un partenaire commercial de Chipotle. Toute implication de nature sentimentale entre un vice président régional, un ou une responsable d'équipe, un ou une responsable de département, ou toute personne qui occupe un poste d'encadrement d'autres personnes et un membre du personnel qu'il ou elle supervise directement ou indirectement, est interdite (sauf si cette interdiction est interdite par la loi). Vous pouvez prévenir les conflits d'intérêts en :

- n'étant pas en position de superviser (directement ou indirectement), de participer à l'embauche ou à la promotion d'un membre de votre famille ou d'une personne avec laquelle vous avez une relation personnelle conséquente
- déclarant à Chipotle qu'un membre de votre famille ou un ami proche a un intérêt financier ou travaille pour un fournisseur ou un partenaire commercial actuel ou potentiel de Chipotle (y compris en tant qu'entrepreneur ou consultant) et vous retirer du processus de prise de décision
- ne discutant pas d'informations confidentielles concernant Chipotle avec un membre de votre famille ou un ami proche qui travaille pour un concurrent de Chipotle (y compris en tant qu'entrepreneur ou consultant)

Pour plus d'informations sur ces questions, consultez la section **Politique en matière de relations personnelles** de votre [livret d'accueil](#) et la section du Code intitulée [Conflits d'intérêt](#).

## RESTONS AUTHENTIQUES

# Real

Le terme "membre de la famille" du collaborateur ou de la collaboratrice comprend le conjoint, le père, la mère, le/la partenaire civil(e), l'/les enfant(s), le(s) frère(s), la/les soeur(s), la/les tante(s), l'/les oncle(s), le(s) grand(s)-parent(s), le(s) petit(s)-enfant(s), la/les nièce(s), le(s) neveu(x), le(s) beau(x)-frère(s), la/les belle(s)-soeur(s), le(s) beau(x)-père(s), la belle-mère, le(s) gendre(s), le(s) beau(x)-fils, la/les belle(s)-fille(s), tout membre de la famille du/de la partenaire civil(e) dans l'une de ces relations, ou toute personne résidant dans le même foyer que l'employé(e).

## CADEAUX ET DIVERTISSEMENTS

Notre succès dépend en grande partie des relations que nous développons avec des tiers comme nos fournisseurs et nos partenaires commerciaux et qui peuvent impliquer l'échange de cadeaux, le partage de repas d'affaires, la participation à des événements de divertissement, ou autres avantages commerciaux. Toutefois, nous devons veiller à ce que ces activités ne créent pas - même en apparence - de sentiment d'obligation pour l'une ou l'autre des parties et ne compromettent pas notre jugement professionnel en tant que personnel de Chipotle.

La politique suivante s'applique chaque fois que les membres du personnel échangent des avantages commerciaux avec des fournisseurs ou des partenaires commerciaux actuels ou potentiels :

- Ne jamais accepter de cadeau en espèces ou équivalent (comme les chèques-cadeau ou les cartes-cadeau)
- Les avantages commerciaux doivent être peu fréquents (une fois par an) et ne pas être excessifs (c'est-à-dire d'une valeur maximale de 150 \$). Si vous recevez un

# CULTIVER DES PRATIQUES COMMERCIALES ETHIQUES PARTOUT OU NOUS TRAVAILLONS

cadeau, ou autre avantage commercial, qui dépasse ces limites, votre supérieur doit l'approuver au préalable et il doit être consigné dans le [Registre des Cadeaux et Divertissements](#) (une description du cadeau ou avantage commercial et sa valeur doivent y être inscrits) avant que le cadeau ou l'avantage commercial puisse être accepté.

- Si vous recevez une invitation à un événement de divertissement et que le fournisseur/sponsor ou le fournisseur ne sera pas présent, cela est considéré comme un cadeau
- L'avantage commercial doit être conforme aux pratiques commerciales habituelles et ne doit pas donner l'impression qu'il va influencer une décision commerciale
- L'événement de divertissement ou le cadeau ne doit pas relever du "divertissement pour adultes" ou impliquer des activités qui sont raisonnablement susceptibles d'être offensantes pour notre personnel ou partenaires commerciaux
- Le personnel n'est jamais autorisé à solliciter des cadeaux, des repas, des divertissements ou des faveurs à des fournisseurs et partenaires commerciaux actuels ou potentiels

Cette politique s'applique à l'ensemble du personnel, aux membres de leur famille et aux amis personnels proches.

Si vous êtes cadre, il vous incombe de saisir la nature du cadeau ou de l'événement et la relation avec le partenaire commercial avant de donner votre accord. Posez-vous la question :

- Cette activité a-t-elle un véritable objectif commercial ou un avantage réel ?

- Cet avantage commercial pourrait-il créer - même en apparence - un sentiment d'obligation ou pourrait-il compromettre le jugement professionnel d'un membre du personnel de Chipotle ?
- Les cadeaux, repas et divertissements d'une valeur supérieure à 150 dollars doivent être approuvés à l'avance par votre responsable et consignés dans notre [Registre des Cadeaux et Divertissements](#) (comprenant une description du cadeau ou de l'avantage commercial et sa valeur) avant que le cadeau ou l'avantage commercial puisse être accepté. Dans le certificat annuel de conformité au Code d'Éthique, vous devrez certifier que tous les cadeaux, divertissements et autres avantages commerciaux ont été correctement enregistrés dans le Registre des Cadeaux et Divertissements. L'équipe Éthique et Conformité vérifie toutes les entrées du Registre et a autorité pour refuser les demandes en cas d'inconvenance ou de conflit d'intérêt réel ou apparent.

Cette politique ne saurait couvrir toutes les situations que vous pourriez rencontrer ; par conséquent, demandez conseil à votre responsable ou à l'équipe Éthique et Conformité.

**Remarque :** les règles relatives à l'offre de cadeaux et de divertissements aux fonctionnaires sont beaucoup plus strictes que les consignes concernant les fournisseurs non-gouvernementaux et les partenaires commerciaux. N'offrez ni ne fournissez jamais d'avantage commercial à un fonctionnaire sans avoir préalablement obtenu l'autorisation de l'équipe Éthique et Conformité. Pour obtenir des conseils à ce sujet, consultez notre section "[Lutte contre la Corruption](#)" du présent Code ou reportez-vous à la [Politique anti-corruption](#).

# CULTIVER DES PRATIQUES COMMERCIALES ETHIQUES PARTOUT OU NOUS TRAVAILLONS

## Real EXEMPLES REELS

**QUESTION :** Un fournisseur a proposé de nous emmener déjeuner, moi et quelques collègues, à ses frais. Pouvons-nous y aller ?

**REPONSE :** Probablement. Si le coût n'est pas exorbitant et que passer du temps ensemble aura pour résultat de renforcer votre relation d'affaires, cela est sans doute acceptable. Si le repas est très onéreux et que l'invitation inclut votre famille et celles de vos collègues, il se peut que cela ne soit pas jugé acceptable. En cas de doute, consultez l'équipe Éthique et Conformité.

**QUESTION :** Un fournisseur m'a proposé, ainsi qu'à cinq membres de mon équipe, des billets pour un événement sportif. Pouvons-nous assister au match ?

**REPONSE :** Peut-être. Cela dépend de facteurs tels que la valeur des billets, leur disponibilité (match régulier ou match du Super Bowl), notre relation avec le vendeur (relation de longue date ou vendeur potentiel) et si passer du temps ensemble aura pour résultat de renforcer votre relation d'affaires. En cas de doute, consultez l'équipe Éthique et Conformité.

**QUESTION :** J'ai reçu un panier cadeau d'un fournisseur, il vaut probablement plus de 150 \$. Puis-je l'accepter ?

**REPONSE :** Cela dépend. Si la valeur du panier cadeau n'est pas sensiblement supérieure à la limite de 150 \$ et que vous partagez le panier avec votre bureau ou les membres de votre équipe, vous pouvez le garder. Si la valeur du panier cadeau est nettement supérieure à la limite des 150 \$, ou qu'il ne peut être raisonnablement partagé, ou si le contenu du panier cadeau peut faire penser qu'il y a un conflit d'intérêts, vous ne pouvez pas accepter le cadeau. En cas de doute, consultez l'équipe Éthique et Conformité.

## LA PROTECTION DES ACTIFS DE L' ENTREPRISE

Nous vous fournissons les nombreux outils dont vous vous servez afin d'accomplir nos tâches quotidiennes. Nous vous donnons accès aux véhicules, au matériel, à l'utilisation des installations, aux ingrédients, aux ordinateurs, aux appareils mobiles, aux logiciels, aux produits en papier, aux produits de nettoyage, aux uniformes, à la propriété intellectuelle et à de nombreuses autres ressources afin de vous permettre de réussir. Nous avons tous l'obligation d'utiliser ces ressources de l'entreprise de manière adéquate, légale et au profit de Chipotle. Nous avons également l'obligation de rapporter les fraudes, gaspillage excessif et usage abusif des ressources de Chipotle. L'utilisation personnelle occasionnelle des biens de l'entreprise peut être autorisée de manière limitée, à condition qu'elle ne soit pas contraire aux intérêts de Chipotle et qu'elle n'interfère pas avec ses activités commerciales. Pour plus d'informations sur ce sujet, reportez-vous à notre [Politique de gestion des comportements de de vol et criminels](#).

# CULTIVER DES PRATIQUES COMMERCIALES ETHIQUES PARTOUT OU NOUS TRAVAILLONS

## PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET INFORMATIONS CONFIDENTIELLES

La propriété intellectuelle comprend les droits d'auteur, les brevets, les marques commerciales, les recettes et les formules, les noms de marque et les logos, les inventions, les secrets commerciaux et les informations confidentielles. Les informations confidentielles désignent toutes les informations non publiques susceptibles d'être exploitées par des concurrents ou de nuire à Chipotle ou à ses parties prenantes si elles sont divulguées. Afin de protéger la propriété intellectuelle de Chipotle, informez votre responsable ou le Service Juridique si vous constatez une utilisation inadéquate de la propriété intellectuelle de Chipotle en interne ou en externe. Vous pouvez également contribuer à protéger la propriété intellectuelle de Chipotle en ne diffusant des informations que lorsque cela est nécessaire et en évitant d'évoquer des informations commerciales dans des lieux publics tels que les restaurants, les transports en public ou les ascenseurs.

## DES RAPPORTS FINANCIERS EXACTS

Nous sommes responsables de la tenue de registres financiers fiables et de la divulgation d'informations financières précises, de manière périodique et en temps voulu, à nos actionnaires, aux agences gouvernementales, etc. Nos dossiers financiers sont créés à partir des données recueillies par Chipotle, y compris des documents tels que les feuilles de présence, les bons de commande, les rapports d'inventaire, les rapports de dépenses, les registres de paie et les registres de voyage et de divertissement. Pour des registres financiers exacts, chacun de ces composants doit être précis, complet et exécuté dans les délais. Vous avez l'obligation de respecter tous les contrôles internes lors de l'enregistrement des informations et de la présentation des rapports et vous ne devez jamais falsifier un document ou un enregistrement. Veillez à toujours enregistrer et classer les transactions dans la bonne période comptable et à les imputer au bon compte et au bon service.



# CULTIVER DES PRATIQUES COMMERCIALES ETHIQUES PARTOUT OU NOUS TRAVAILLONS

Parmi les exemples de fraude comptable qui seraient en infraction par rapport à cette politique, on peut citer :

- Enregistrer des transactions ou transmettre des déclarations fausses ou trompeuses à l'équipe financière ou à la direction
- Gonfler les ventes, le throughput (débit) ou d'autres données de performance dans le but de modifier vos résultats à votre avantage
- Omettre d'enregistrer les dépenses ou soumettre des notes de frais pour des dépenses personnelles (non liées à l'entreprise)
- Créer des comptes de trésorerie non déclarés ou non enregistrés
- Eviter ou contourner les contrôles internes de Chipotle
- Faire une déclaration fausse ou trompeuse au département d'audit interne de Chipotle ou aux auditeurs indépendants
- Qualifier ou décrire de manière incorrecte une dépense afin de dissimuler ou de déguiser la véritable nature de cette dépense

Si ce que l'on attend de vous en matière de rapports financiers ou de registres d'entreprise ne vous semble pas clair, veuillez demander à votre directeur et vous référer à la Politique de gestion des [Frais et Déplacements](#).

---

*L'honnêteté et la confiance financières sont essentielles à l'intégrité de notre entreprise.*



**Jack Hartung**, Directeur administratif et financier

---

## Real EXEMPLES REELS

**QUESTION :** J'ai reçu une facture d'un vendeur la dernière semaine de décembre. Mon patron m'a dit de conserver la facture et de la soumettre aux comptes créditeurs l'année prochaine afin que la dépense soit enregistrée l'année prochaine. Est-ce que c'est autorisé?

**REPONSE : Non.** Toutes les dépenses doivent être enregistrées dans la période où elles sont encourues - dans ce cas, la facture doit être enregistrée avant le 31 décembre. Retenir intentionnellement des factures, ou faire pression sur d'autres personnes afin qu'elles les retiennent, constitue une infraction à nos politiques comptables. Si vous subissez des pressions pour retenir une facture pour une période ultérieure ou si vous soupçonnez une autre fraude, signalez-le à Chipotle Confidential, à l'Audit Interne ou l'équipe Éthique et conformité.

**QUESTION :** Ma collègue a utilisé Uber pour son trajet personnel, mais l'a accidentellement payé avec sa Carte-P et non avec sa carte de crédit personnelle. Elle a dit que puisque le coût était inférieur à 10 \$, elle n'avait pas besoin de le signaler. Cela est-il autorisé ?

**REPONSE : Non.** Les cartes-P ne doivent être utilisées que pour les dépenses professionnelles. Si ce n'est pas le cas, votre collègue doit déclarer la dépense comme une dépense personnelle, en informer l'administrateur de vos Cartes-P et rembourser le coût du trajet à l'entreprise.

# CULTIVER DES PRATIQUES COMMERCIALES ETHIQUES PARTOUT OU NOUS TRAVAILLONS

## LA SAUVEGARDE ET LA DESTRUCTION DES DOCUMENTS DE L'ENTREPRISE

Nous nous conformons à toutes les lois et réglementations en vigueur régissant la création et la conservation des documents et des dossiers. Les “documents” comprennent les informations électroniques et sur papier, ainsi que les emails, les textes, les présentations PowerPoint, les plans, les graphiques, les photographies et les vidéos. Le personnel doit se conformer aux politiques et procédures de conservation des registres de Chipotle, notamment :

- En ne conservant les documents que pendant les périodes spécifiées suivant le type particulier de registre, conformément à notre [Politique de conservation des registres](#)
- En conservant les documents dans un environnement sûr
- En s'assurant, lors de l'élimination des documents, que tous les documents contenant des informations confidentielles ou sensibles sont déchiquetés ou complètement détruits
- En ne jetant pas des documents, lorsqu'un avis de mise en suspens pour litige a été émis pour certains documents, avant que l'avis ait été officiellement publié, et
- En informant immédiatement le Service Juridique ou l'équipe Éthique et Conformité au cas où vous auriez connaissance d'infractions à la Politique de Conservation des registres

Les employés qui cessent de travailler pour Chipotle doivent s'assurer que leur responsable ou les membres de leur équipe ont accès à tous les documents et dossiers liés à leur travail après leur départ.

Si vous avez des questions concernant la [Politique de conservation des registres](#) de Chipotle ou un document particulier sous votre contrôle, veuillez contacter le Service Juridique ou l'équipe Éthique et Conformité.





**CULTIVER DE MEILLEURES COMMUNAUTÉS**



## NOTRE ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT ET DU BIEN-ÊTRE DES ANIMAUX

Nous pensons que la protection de l'environnement concerne tout le monde. Nous nous engageons à respecter les lois et réglementations environnementales en vigueur et aux exigences en matière de permis et nous attendons de toutes les entreprises et de tous les partenaires avec lesquels nous travaillons qu'ils partagent cet engagement.

Nous avons recours à bon nombre de pratiques écologiques afin de protéger l'environnement et nous nous employons à préparer, cuire et servir des aliments nutritifs, cuisinés à partir d'ingrédients authentiques, y compris ceux issus de plantes ou d'animaux, cultivés ou élevés avec soin. Nous nous efforçons de gérer notre entreprise d'une manière qui puisse avoir un impact positif sur la vie des travailleurs et des travailleuses tout au long de notre chaîne d'approvisionnement, au sein de leurs communautés et de l'environnement, conformément à nos valeurs.

Nous pensons avoir été la première chaîne nationale de restauration à prendre et à maintenir l'engagement de ne servir que de la viande issue d'animaux élevés de façon responsable ainsi que des fruits et légumes locaux et issus de l'agriculture biologique.

Nous nous efforçons également d'utiliser des produits cultivés de manière responsable, provenant de fournisseurs dont les pratiques sont conformes à nos priorités en matière de préoccupations environnementales et au bien-être du personnel. Pour plus d'informations, consultez le [Rapport de Durabilité de Chipotle](#).

## ACTIVITÉS POLITIQUES ET CARITATIVES

Nous nous engageons à investir dans les communautés dans lesquelles nous travaillons et à encourager notre personnel à faire de même. Nous sommes fiers de la Chipotle Cultivate Foundation, qui cultive un monde meilleur à travers les gens, l'alimentation, les animaux, et la planète.

Par principe, la Chipotle Cultivate Foundation ne contribue à aucune organisation politique ou religieuse, mais nous reconnaissons et respectons le droit de notre personnel à soutenir les organisations politiques et/ou religieuses de leur choix. Afin de respecter les droits de l'ensemble de notre personnel, à moins que l'événement ou l'activité ne soit officiellement parrainé par Chipotle, toute activité, participation ou soutien à une organisation politique, religieuse ou caritative doit se faire en dehors de l'environnement de travail et sur votre temps personnel, et vous ne pouvez utiliser aucun actif, installation ou fonds Chipotle politique, religieuse ou caritative. Pour plus d'informations sur le sujet, consultez notre [Politique en matière d'Implication dans les Actions Gouvernementales](#).

As per requested to be added as a new paragraph after "gouvernementales": En outre, les employés remplissant les conditions requises qui utilisent leur temps ou leurs fonds personnels pour faire un don ou du bénévolat par l'intermédiaire de la Chipotle Cultivate Foundation doivent se conformer à la [Politique du programme de dons de charité des employés](#).

## RELATIONS PUBLIQUES ET MÉDIAS

Nous nous engageons à fournir des informations précises et complètes au public et à toutes les agences gouvernementales et réglementaires. Pour ce faire, certains membres du personnel de Chipotle sont les porte-parole officiels de l'entreprise. Si vous n'êtes pas porteparole officiel de Chipotle, vous n'avez pas l'autorisation de parler au nom de la société.

Si vous recevez une sollicitation des médias ou qu'une personne étrangère à notre entreprise vous fait une demande d'informations, faites preuve de courtoisie, mais ne répondez pas. Transmettez plutôt la demande au service de communication externe de Chipotle à l'adresse suivante : [MediaRelations@chipotle.com](mailto:MediaRelations@chipotle.com).

Si vous recevez une demande de la part d'un fonctionnaire ou d'un organisme gouvernemental, faites preuve de courtoisie, mais transmettez la demande au Service Juridique.

Pour plus d'informations à ce sujet, consultez la page des [Politique externe de Chipotle en matière de communications/Réglementations FD](#).

## MÉDIAS SOCIAUX

Nous reconnaissons que les réseaux sociaux nous offrent des possibilités uniques de nous exprimer et d'interagir avec nos clients, investisseurs et partenaires commerciaux et de partager des informations, des idées et des opinions. Comme nous sommes soumis à de nombreuses lois et réglementations régissant ce que nous pouvons communiquer sur nous-mêmes et sur notre entreprise, chacune et chacun d'entre nous doit faire attention à ses publications sur les réseaux sociaux.

Lorsque vous utilisez les réseaux sociaux en dehors du travail de manière privée (c'est-à-dire en lien avec votre adresse email personnelle),

vous devez toujours faire attention à ne pas dire ou faire quoi que ce soit qui pourrait nuire à la réputation de Chipotle :

- Ne divulguez aucune information confidentielle ou exclusive concernant Chipotle (y compris sur nos résultats commerciaux ou financiers), ou sur l'un de nos clients, fournisseurs, partenaires commerciaux ou investisseurs.
- Ne faites aucune déclaration sur Chipotle, notre personnel, nos fournisseurs, clients, concurrents ou investisseurs, qui soit, obscène, diffamatoire, menaçante, intimidante ou qui constitue une violation de nos politiques contre la violence, la discrimination, le harcèlement ou l'hostilité en milieu de travail sur la base de toute caractéristique protégée.
- Évitez de donner l'impression que vous parlez en tant que représentant de Chipotle, sauf si vous communiquez dans le cadre de vos responsabilités professionnelles. Cela peut signifier que vous devez préciser que vos commentaires sont personnels et qu'ils ne peuvent pas être attribués à Chipotle.

Cette politique ne doit pas être considérée comme restreignant les activités protégées par les lois applicables en matière de relations de travail, telles que le droit de discuter des salaires, des temps de travail et de toute autre condition de travail, et elle ne sera pas appliquée à ces fins. Cette politique ne doit pas non plus être interprétée comme et ne sera pas appliquée aux lois sur le signalement des irrégularités ou à d'autres lois applicables.

Si vous avez des questions concernant votre utilisation des réseaux sociaux au travail ou sur votre temps personnel, veuillez consulter la section **Réseaux Sociaux** de votre [livret d'accueil](#) et la [Politique d'Utilisation Autorisée](#) de Chipotle.



**LE TEST D'AUTHENTICITÉ**

Ce Code d'Éthique se veut une ressource informative et utile pour l'ensemble du personnel, quel que soit l'endroit où vous vous trouvez. Mais il ne répondra pas à toutes les questions que vous vous posez ou à toutes les situations que vous pouvez rencontrer au travail chaque jour. Si vous doutez de ce qu'il convient de faire dans une situation particulière, posez-vous les questions suivantes :

## LE TEST D'AUTHENTICITÉ

# Real

- 1 EST-CE LÉGAL ?**
- 2 EST-CE CONFORME À NOTRE CODE D'ÉTHIQUE ET À NOS VALEURS ?**
- 3 SI CELA DEVAIT ÊTRE CONNU DU PUBLIC, AI-JE LA CERTITUDE QUE CELA NE NUIRA PAS À LA RÉPUTATION DU CHIPOTLE ?**

Si vous pouvez répondre "oui" aux trois questions ci-dessus, vous êtes probablement dans le vrai et vous pouvez continuer. Si ce n'est pas le cas, vous devriez contacter votre responsable, votre partenaire People Experience, l'équipe Éthique et Conformité ou le Service Juridique pour plus de conseils.



**RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES AFIN DE  
VOUS AIDER À CULTIVER DES PRATIQUES  
COMMERCIALES ÉTHIQUES**



# RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES AFIN DE VOUS AIDER À CULTIVER DES PRATIQUES COMMERCIALES ÉTHIQUES

Ce code d'éthique fournit de nombreuses informations utiles, mais il se peut que vous ayez encore des questions sur ce qu'il faut faire dans une situation particulière. Vous pouvez vous adresser à l'une des autorités suivantes qui répondra à votre question ou vous orientera vers le service adéquat pour vous guider :

**RESPONSABLES :** que vous soyez sur le terrain ou au Centre de Soutien aux Restaurants, votre responsable est probablement la première personne à laquelle vous devriez vous tourner afin d'obtenir plus d'informations sur les politiques et procédures relatives à Chipotle applicables aux activités commerciales que vous rencontrez.

**EMPLOYEE SERVICE CENTER :** cette équipe peut répondre à vos questions concernant l'emploi, la paie, les avantages sociaux et les questions relatives au lieu de travail au **1-877-625-1919**.

**AUDIT INTERNE :** le département d'Audit Interne peut répondre à vos questions sur le Code d'Éthique et les politiques de Chipotle en matière de finances, de contrôles d'entreprise et de comptabilité.

**SERVICE JURIDIQUE :** les juristes internes de Chipotle peuvent vous expliquer et vous aider à interpréter ce Code et vous expliquer les lois et règlements régissant les activités commerciales de Chipotle.

**ÉQUIPE ÉTHIQUE ET CONFORMITÉ :** l'équipe Éthique et Conformité est chargée de diffuser le programme Éthique et Conformité de Chipotle, y compris le Code d'Éthique. Elle veille également à ce que les violations du Code signalées ou suspectées fassent l'objet d'une enquête appropriée et que toute mesure disciplinaire qui en découle soit appliquée. L'équipe Éthique et Conformité peut répondre à des questions sur le Code d'Éthique et recevoir des rapports d'infractions réelles ou potentielles du Code.

**SÉCURITÉ ALIMENTAIRE ET CONTRÔLE QUALITÉ (FSQA/SACQ) :** cette équipe peut répondre à vos questions ou préoccupations concernant la qualité, la sécurité et la conformité réglementaires de nos ingrédients et de nos produits [fsqa@chipotle.com](mailto:fsqa@chipotle.com).

**SÉCURITÉ ALIMENTAIRE ET CONTRÔLE QUALITÉ DU RESTAURANT (ANCIENNEMENT SSR) :** cette équipe gère les maladies du personnel et de la clientèle dans nos restaurants et assiste l'équipe de Production en cas de risque sanitaire imminent dans nos restaurants comme les pannes d'électricité, les refoulements d'égouts ou les dysfonctionnements des chambres froides. Si un membre du personnel ou une personne parmi la clientèle est malade dans notre restaurant, ou en cas de risque sanitaire imminent dans notre restaurant, contactez la hotline SSR au **1-303-222-5968** ou à l'adresse suivante, [SSR@chipotle.com](mailto:SSR@chipotle.com).

**ÉQUIPE DE SÉCURITÉ ET DE PROTECTION DES AVOIRS (S&AP) :** cette équipe est chargée de la protection de avoirs de Chipotle, de son personnel et des lieux de travail. En cas de menace ou de danger immédiat sur le lieu de travail ; ou si vous suspectez un vol ou une conduite malhonnête, contactez la hotline SSR au **1-303-222-5968** pour que votre problème soit pris en charge par un membre de l'équipe S&AP ou envoyez un e-mail à l'adresse [AssetProtection-GSOC@chipotle.com](mailto:AssetProtection-GSOC@chipotle.com).

**CHIPOTLE CONFIDENTIEL :** Vous pouvez contacter "Chipotle Confidential", la hotline d'assistance confidentielle de la société, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, pour poser des questions ou signaler des inquiétudes en appelant le **1-866-755-4449** ou en vous rendant à l'adresse [www.chipotleconfidential.com](http://www.chipotleconfidential.com). Chipotle Confidential est un service sécurisé et confidentiel. Il est possible de choisir de rester anonymes, mais nous vous encourageons à fournir autant d'informations que possible, afin que Chipotle puisse mener une enquête approfondie sur tout problème signalé.

# RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES AFIN DE VOUS AIDER À CULTIVER DES PRATIQUES COMMERCIALES ÉTHIQUES



## SIGNALER LES INFRACTIONS AU CODE D'ÉTHIQUE

Vous pouvez signaler une infraction présumée de l'une ou de toutes les manières suivantes :

- Parler à votre **responsable**
- Appelez Chipotle Confidential au **1-866-755-4449**
- Soumettre un rapport en ligne à Chipotle Confidential à l'adresse suivante : **[www.chipotleconfidential.com](http://www.chipotleconfidential.com)**
- Contacter l'équipe Éthique et Conformité à l'adresse **[ethics@chipotle.com](mailto:ethics@chipotle.com)**
- Parlez avec votre **partenaire People Experience**
- Contactez le **département d'Audit Interne**
- Contactez le Service Juridique à l'adresse **[legal@chipotle.com](mailto:legal@chipotle.com)**