

Code de conduite des employés



Table des matières

- 3 Message du chef de la direction
- 5 Les valeurs de Sustana
- 6 Vos responsabilités personnelles
 - Suivez le code
 - Donnez l'exemple
 - Ne soyez pas des témoins muets
 - N'usez pas de représailles
- 9 Le respect dans notre milieu de travail
 - Respect du code
 - Travail des enfants
 - Travail forcé
 - Liberté d'association
 - Gestion des relations de travail
 - Rémunération et avantages sociaux
 - Horaire de travail
 - Santé et sécurité
 - Diversité et inclusion
 - Lutte contre la discrimination
 - Lutte contre le harcèlement
 - Dépendance
 - Armes à feu ou autres types d'armes
 - Code vestimentaire
 - Népotisme et relations personnelles en milieu de travail
 - Renseignements confidentiels et propriété intellectuelle
 - Biens et équipement de la société
 - Utilisation de l'ordinateur, du courriel, du téléphone, de l'internet et des réseaux de la société
 - Utilisation des médias sociaux
 - Communications externes
 - Activités de bienfaisance
- 22 L'administration du Code
 - Signalement
 - Enquête
 - Prise de mesure
 - Notre code ne constitue pas un contrat

Message du chef de la direction

Code de conduite de Sustana

Sustana est fière d'être reconnue comme pionnier et chef de file de la durabilité environnementale, du recyclage et de la circularité. En produisant des fibres et des papiers recyclés de qualité supérieure qui entrent dans la composition de produits d'usage courant, nous contribuons à intégrer la durabilité dans le quotidien des gens. Nous ne mesurons pas seulement notre succès par la qualité de notre offre ou par notre capacité à répondre aux besoins de nos clients, mais également par l'incidence de nos gestes, de nos activités et de nos produits sur les gens et la planète. Ainsi, nous nous efforçons d'adopter un comportement responsable, de développer des stratégies durables à long terme, et de gérer judicieusement les ressources partagées qui profitent aux collectivités et stimulent l'économie.

Notre succès dépend de la confiance que nous avons acquise auprès de nos employés, de nos clients et de nos fournisseurs. Cette confiance se bâtit grâce aux interactions positives continues démontrant en permanence nos valeurs, notre respect et notre appréciation. C'est cette confiance qui nous permet de travailler efficacement en équipe, et qui assure la durabilité de notre valeur et de notre succès.

Le Code de conduite des employés de Sustana résume nos attentes quant à la conduite de toutes les personnes qui composent notre organisation et définit le comportement requis lors d'interactions entre collègues, avec les clients et les fournisseurs ou lors d'actions entreprises au nom de la société. Il a été élaboré d'après nos valeurs d'entreprise et s'applique à tous les employés, à tous les niveaux, dans tous les lieux de travail de la société. Il est donc essentiel que chacun de nous connaisse, comprenne et adopte le Code de conduite des employés de Sustana et les principes qui le sous-tendent. Nous continuons de nous concentrer sur les améliorations à venir et déploierons tous les efforts pour devenir la meilleure entreprise possible, une société admirée par ses clients, ses concurrents et ses fournisseurs, et une source de fierté pour tous ses employés et les collectivités où nous évoluons. Nous voulons être une entreprise avec laquelle les gens sont fiers de travailler et pour laquelle ils désirent travailler.

Je vous remercie de votre engagement et de votre appui à l'égard de notre Code de conduite des employés. Celui-ci ne fera que renforcer notre capacité à respecter nos engagements à livrer des solutions durables fondées sur des fibres et papiers recyclés écologiques de qualité supérieure.

Merci de vos efforts soutenus pour Sustana.

Fabian de Armas - Chef de la direction, Sustana
Juillet 2023

Les valeurs de Sustana

Chez Sustana, nos valeurs guident nos actions. Nous apprécions le travail acharné et l'engagement. Nous nous respectons et nous nous soutenons mutuellement. Nous nous consacrons à bâtir notre culture d'entreprise axée sur l'esprit d'équipe, tout en veillant à respecter l'unicité de chacun de nos employés.

Nous préconisons la transparence et la communication efficace comme fondement de toutes nos relations. Nos ressources sont concentrées sur l'épanouissement de la personne, de l'équipe et de l'organisation, tout en veillant au succès de chacun.

INTÉGRITÉ

- La transparence, la responsabilité et la confiance sont les piliers de notre entreprise. Nous exprimons franchement nos intentions et nous respectons nos engagements.

SÉCURITÉ

- Nous prenons soin de nos employés et leur offrons un environnement de travail sécuritaire. En retour, nos équipes sont responsables, proactives et vigilantes.

ORIENTATION CLIENT

- La satisfaction de nos clients est un travail d'équipe. Nous conjugons nos efforts pour leur offrir un service exceptionnel et dépasser leurs attentes.

ESPRIT D'ÉQUIPE

- La force de notre entreprise repose sur les connaissances et l'expertise de nos employés. Nous récompensons le travail d'équipe, et accueillons avec intérêt les nouvelles idées qui produisent des résultats tangibles. Nous sommes des partenaires d'affaires à part entière.

DURABILITÉ

- La durabilité se trouve dans chaque fibre de notre entreprise. Nous sommes toujours à la recherche de façons de réduire notre empreinte environnementale. Nos employés et nos partenaires partagent notre engagement envers la planète.

Vos responsabilités personnelles

SUIVEZ LE CODE

Le Code de conduite des employés de Sustana (notre « Code ») s'applique à tous les employés de Sustana, quel que soit le niveau hiérarchique, le titre, le rôle ou les responsabilités. Il régit chacune de nos décisions d'affaires et de nos actions. Ainsi, tout ce que nous faisons, individuellement et collectivement, doit se conformer à notre Code, à nos politiques, ainsi qu'aux lois en vigueur. Notre Code s'applique aux activités dans les installations de Sustana et à tout autre endroit où l'on travaille au nom de la société, ou lors de réceptions ou d'événements liés au travail. L'ensemble des travailleurs des installations de Sustana, y compris les travailleurs engagés directement ou indirectement par Sustana, tels que les entrepreneurs sur le terrain (qualifiés collectivement de « travailleurs » dans le présent document), sont régis par le présent Code.

DONNEZ L'EXEMPLE

En nous engageant à faire les choses comme il se doit et en joignant le geste à la parole, nous incitons les gens autour de nous à faire de même et nous favorisons la confiance et la crédibilité.

- Agissez de manière à soutenir Sustana et ses employés
- Adoptez une approche sécuritaire et suivez toutes les règles et procédures de sécurité
- Proposez des solutions aux problèmes et prévaliez-vous des occasions qui s'offrent à vous
- Respectez les autres
- Concentrez-vous sur les situations, et non sur les gens
- Respectez vos engagements
- Assumez vos responsabilités – ne jetez pas le blâme sur les autres
- Soyez honnête
- Optez pour une approche positive – la plupart des gens ont de bonnes intentions
- Soyez bienveillant
- Ne nourrissez pas les rancunes – exprimez votre désaccord ou lâchez prise
- Parlez aux autres directement, et non dans leur dos
- Prenez soin de votre santé mentale et physique et de votre hygiène de vie.



Bien qu'il soit de la responsabilité de chacun de donner l'exemple, nos attentes sont d'autant plus élevées envers les personnes qui assument un rôle de gestion et de direction. Ces personnes doivent non seulement être des modèles de comportement positifs, mais elles doivent en plus écouter les préoccupations portées à leur attention et y donner suite de manière appropriée; elles doivent par ailleurs discuter des personnes ou des situations en cause avec l'équipe de direction appropriée, et non avec d'autres employés.

NE SOYEZ PAS DES TÉMOINS MUETS

Nous avons tous la responsabilité de poser des questions, de soulever des préoccupations et de signaler les manquements à nos valeurs, à notre Code, à nos politiques ou aux lois, au moment où ils se produiront.

Notre Code ne peut prévoir ou décrire chaque situation qui pourrait se présenter. Si vous avez des questions sur l'interprétation du Code, que vous avez besoin d'aide dans un cas qui n'est pas expressément décrit dans le Code ou qu'on vous demande d'effectuer une tâche qui, selon vous, contrevient au Code ou à la loi, vous pouvez vous adresser à votre gestionnaire immédiat, au gestionnaire de niveau hiérarchique suivant ou au service des ressources humaines. N'hésitez pas à vous adresser à la haute direction si vous avez le sentiment que vos préoccupations ne reçoivent pas l'attention qui leur est due. Vous pouvez également signaler vos préoccupations par l'intermédiaire d'autres canaux, par exemple nos canaux officiels de dénonciation. Vous trouverez de plus amples renseignements à ce sujet ci-dessous.

N'USEZ PAS DE REPRÉSAILLES

Qu'elle soit fondée ou non, toute inquiétude ou préoccupation signalée de bonne foi fera l'objet d'une enquête rigoureuse et donnera lieu aux mesures correctives appropriées, le cas échéant. Nous nous engageons à effectuer rapidement une enquête sur tout signalement, et à assurer la confidentialité et la protection de l'employé ou du tiers. Des représailles exercées contre un employé qui a signalé une dérogation à nos valeurs, à notre Code ou à la loi, qui soulève des questions, qui demande conseil ou qui participe à une enquête, constituent une infraction à notre Code et doivent être signalées. Sustana a adopté une politique de tolérance zéro à l'égard des représailles au sein de l'entreprise. Nous reconnaissons le droit des dénonciateurs et collaborerons avec eux pour nous assurer que leurs actions n'entraînent aucune répercussion juridique.

Le respect des droits du travail et de la personne dans notre milieu de travail

Le respect est la pierre angulaire de notre réussite et de la réalisation de nos objectifs. Le respect de soi suppose que vous avez le droit de fixer des limites et de prendre les mesures voulues si vous estimez faire l'objet d'un traitement inapproprié. Le respect des autres, c'est être ouvert à leur point de vue et les traiter comme vous entendez l'être.

RESPECT DES LOIS ET DU CODE

Dans l'ensemble de nos installations, nous nous engageons, au minimum, à respecter les exigences énoncées dans le Code et les dispositions des lois et des règlements de tous les territoires dans lesquels nous exerçons nos activités. En cas de divergence entre les lois et les dispositions du Code, nous nous conformerons aux exigences qui assurent la plus grande protection des travailleurs et de l'environnement.

TRAVAIL DES ENFANTS

Sustana ne tolérera jamais le recours au travail des enfants dans ses installations à l'échelle mondiale. L'âge minimum pour travailler dans les installations de Sustana est défini par les exigences légales locales de chaque région ou fixé à 15 ans, selon l'âge le plus élevé. Des systèmes rigoureux de vérification de l'âge ont été mis en place dans chacune de nos installations. Certains programmes de formation et de stage sont autorisés, et gérés conformément aux exigences légales locales. Les jeunes travailleurs (soit toute personne âgée de moins de 18 ans) ne sont pas autorisés à travailler de nuit (soit une période d'au moins sept [7] heures comprise entre minuit et 5 h, sauf disposition contraire de la législation locale) ni à occuper un emploi dangereux (soit tout type d'emploi ou de tâches qui, en raison de leur nature ou des circonstances dans lesquelles ils sont réalisés, sont susceptibles de mettre en péril la santé ou la sécurité du travailleur, sauf disposition contraire de la législation locale).

TRAVAIL FORCÉ

Sustana ne tolérera aucune forme de travail forcé. Tous les travailleurs de Sustana travaillent de façon volontaire et peuvent mettre fin à leur emploi moyennant un préavis raisonnable. Aucun travailleur de Sustana ne travaillera sous la menace de toute pénalité ou sanction. Sustana ne fera

jamais appel à une main-d'œuvre carcérale. Aucuns frais ni coût connexe ne seront exigés – directement ou indirectement, en totalité ou en partie – des candidats ou des travailleurs pour tout service directement lié au recrutement pouvant mener à des situations de travail forcé ou obligatoire. Aucun dépôt ni garantie ne seront exigés comme conditions d'emploi. Sustana procédera à la vérification de l'âge et du droit à travailler des candidats par la consultation de leurs documents personnels. La version originale de ceux-ci sera toutefois retournée aux travailleurs sans délai. Sustana ne limite pas la liberté de mouvement de ses travailleurs dans la mesure où ceux-ci ne sont pas tenus de demeurer sur le lieu de travail en dehors de leurs heures de travail. Des pauses raisonnables pour aller aux toilettes et s'hydrater seront toujours autorisées.

LIBERTÉ D'ASSOCIATION

Les travailleurs de Sustana peuvent adhérer à des syndicats ou à toute autre organisation de travailleurs de leur choix, les créer (ou s'abstenir d'en faire partie, conformément à la législation locale), et mener des négociations collectives conformément aux exigences légales applicables. Sustana n'exercera aucune discrimination à l'encontre de représentants des travailleurs ou de membres des syndicats, et ne les pénalisera jamais en raison de leur appartenance ou de leur affiliation à un syndicat ou à une organisation de travailleurs. Les représentants dûment élus de syndicats et d'organisations de travailleurs pourront accéder au lieu de travail pour exercer leurs fonctions, conformément aux exigences légales.

GESTION DES RELATIONS DE TRAVAIL

Sustana présentera aux travailleurs leurs conditions d'emploi par écrit, de façon compréhensible, avant leur entrée en fonction officielle. Aucune condition d'emploi ne pourra être utilisée pour permettre à Sustana de se soustraire à ses obligations envers ses travailleurs en vertu des lois nationales applicables en matière de travail et d'assurance sociale.

RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES SOCIAUX

Sustana s'engage à verser des salaires conformes aux exigences légales locales, y compris les salaires entérinés par les conventions collectives en vigueur, en totalité et de façon régulière et opportune. Sustana fournira aux travailleurs un calcul clair et détaillé de leur salaire par écrit. Sustana ne prélèvera que les déductions autorisées par la loi sur les salaires des travailleurs, et ces derniers seront informés par écrit de la nature de ces déductions. Aucune déduction ne pourra être prélevée par Sustana comme mesure disciplinaire.

HORAIRES DE TRAVAIL

Sustana s'engage à se conformer à toutes les exigences légales applicables concernant la limitation des heures de travail et les heures supplémentaires. Les heures supplémentaires seront réalisées par les travailleurs sur une base entièrement volontaire. Les travailleurs ont droit aux pauses prescrites par la loi, ainsi qu'à une (1) journée de congé par semaine, ou, sous réserve de la loi locale et de la convention collective, deux (2) journées de congé par période de 14 jours. Sustana procure à ses travailleurs des congés rémunérés conformément aux exigences légales locales et aux conditions de la convention collective en vigueur.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Notre culture d'entreprise est fondée sur le principe de bienveillance, ce qui comprend la création et le maintien d'un environnement de travail sain et sécuritaire, où les employés sont responsables, proactifs et vigilants. Nos normes d'exploitation rigoureuses nous permettent de respecter ou de surpasser l'ensemble des lois, des règlements et des normes applicables pour assurer la santé et la sécurité de nos employés, et éradiquer les blessures, les accidents et les conduites à risque. Nous estimons que nous avons tous un rôle à jouer pour assurer le succès de notre programme de sécurité et protéger tous ceux et celles qui fréquentent nos installations.

Sustana aspire à maintenir une culture de santé et de sécurité positive, au sein de laquelle tous les employés se sentent impliqués et outillés. Pour ce faire, nous nous engageons à :

- Assigner des responsabilités claires en vue de l'élaboration, de la mise en œuvre et du maintien du système de gestion de la santé et de la sécurité au travail;
- Fixer des objectifs de santé et de sécurité;
- Fournir à l'ensemble des travailleurs une formation de santé et de sécurité complète, comme exigé conformément aux tâches et aux responsabilités de l'emploi;
- Fournir des formations de santé et de sécurité opportunes, régulières et répétées, tout particulièrement pour les nouveaux travailleurs ou les travailleurs réaffectés, ou lorsque des changements aux procédés ou aux équipements utilisés posent de nouveaux risques;
- Fournir des formations de santé et de sécurité gratuitement, sur les heures de travail rémunérées;
- Procéder à des évaluations des risques, au besoin, pour détecter et évaluer les menaces potentielles à la santé et à la sécurité des travailleurs, et prendre des mesures efficaces pour les limiter;
- Conserver des registres écrits de tous les incidents de santé et de sécurité sur les lieux de travail et dans les autres installations de Sustana, comme exigé par la loi locale;
- Déterminer la cause des incidents de santé et de sécurité, et prendre des mesures correctives pour prévenir la récurrence d'incidents similaires;
- Fournir des équipements de protection individuelle (ÉPI) adéquats et efficaces gratuitement aux travailleurs, maintenir cet équipement en bonne condition et le remplacer au besoin;
- Former tous les travailleurs sur l'utilisation adéquate des ÉPI;
- Surveiller l'utilisation des ÉPI par les travailleurs sur les lieux de travail;

- Conserver des protocoles d'urgence et de sécurité incendie adéquats et documentés pour chaque installation;
- Former les employés sur les protocoles d'urgence et de sécurité incendie;
- Indiquer adéquatement les sorties de secours, les voies d'évacuation, le matériel de lutte contre les incendies et les alarmes incendie;
- Maintenir les sorties de secours et les voies d'évacuation libres, accessibles et exemptes d'obstacles pour permettre une évacuation sécuritaire en situation d'urgence;
- Permettre aux travailleurs de se protéger de tout danger imminent sans permission préalable;
- Prendre les mesures appropriées pour évaluer la solidité, la stabilité et la sécurité des bâtiments et des équipements, et prendre toute mesure corrective nécessaire.

Pour nous aider à offrir un environnement de travail sécuritaire à tous, tous les travailleurs sont tenus de :

- Respecter l'ensemble des règles et des procédés de sécurité, en tout temps;
- Signaler immédiatement à un supérieur tout accident, blessure, incident, condition ou geste dangereux, quasi-accident, ou dommage à la propriété;
- Porter l'ensemble des équipements de protection individuelle ou des vêtements de protection exigés;
- Ne pas retirer, déplacer, endommager, détruire ou débrancher tout équipement de sécurité ou de toute mesure de protection;
- Vérifier que tous les dispositifs de sécurité sont en place avant de démarrer ou d'utiliser des équipements;
- Utiliser, ajuster ou réparer les équipements uniquement s'ils y sont autorisés;
- Respecter toutes les normes en matière de verrouillage et d'étiquetage;
- Maintenir l'accès aux portes de sortie, aux couloirs de circulation, aux sorties de secours, aux extincteurs d'incendie et aux valves de contrôle des gicleurs libre en tout temps;
- Maintenir les escaliers propres et exempts d'objets ou de débris potentiellement dangereux;
- Adopter les techniques sécuritaires de soulèvement des objets, et demander de l'aide si un objet est trop lourd;

- Inspecter les échelles et les escabeaux avant chaque utilisation pour en assurer le bon état de fonctionnement, et les utiliser adéquatement;
- Utiliser uniquement les outils à main en bonne condition de marche, et inspecter tous les outils avant leur utilisation;
- En présence d'un danger ou d'un déversement, positionner des cônes et des rubans de sécurité pour prévenir les autres employés;
- Opérer des véhicules industriels motorisés uniquement s'ils y sont autorisés et ont suivi une formation adéquate;
- Ne pas avoir en leur possession de l'alcool ou des drogues ou en consommer à tout moment sur la propriété de Sustana, et ne pas se présenter au travail sous l'influence de l'alcool ou de drogues;
- Fumer ou consommer des produits du tabac uniquement dans les zones désignées à l'extérieur des installations;
- Respecter notre code en matière d'armes à feu et d'autres types d'armes;
- Réaliser toutes les formations de santé et de sécurité obligatoires en temps opportun;
- Respecter de bonnes pratiques d'entretien dans l'ensemble des installations et des terrains appartenant à l'entreprise, éliminer les déchets dans les réceptacles fournis, maintenir la propreté et l'ordre des zones de travail individuelles, et nettoyer les dégâts immédiatement.

Pour en savoir plus, consultez notre [Politique de santé et de sécurité](#).

DIVERSITÉ ET INCLUSION

Sustana s'engage à offrir un milieu de travail diversifié et équitable, et à promouvoir une culture d'entreprise inclusive où tous les employés se sentent valorisés et respectés, et disposent des mêmes opportunités de contribuer et de réussir.

Lorsque les gens se sentent respectés et appréciés, ils sont beaucoup plus investis dans la réussite de la société et plus disposés à remettre les choses en question et à partager leurs réflexions et leurs idées.

En respectant les talents, compétences et expériences de chacun et en appréciant la valeur de leur contribution, nous favorisons le climat de confiance, d'ouverture d'esprit et de franchise dont Sustana a besoin pour atteindre ses objectifs.

Pour en savoir plus, consultez notre [Politique de diversité, d'équité et d'inclusion](#).

LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

Toute discrimination en lien avec le recrutement, la formation, la promotion, la rémunération, la cessation d'emploi ou tout autre aspect de l'emploi est interdite dans nos installations et celles de nos fournisseurs. Cette interdiction s'applique à toute forme de discrimination fondée sur les caractéristiques personnelles n'ayant aucune incidence sur la capacité d'un travailleur à réaliser une tâche donnée, notamment :

- l'âge;
- la présence d'un handicap;
- l'information médicale ou génétique;
- l'origine ethnique;
- la race ou la couleur;
- l'origine nationale;
- la religion;
- le genre ou l'identité de genre;
- l'orientation sexuelle;
- l'état matrimonial;
- le statut parental;
- la grossesse;
- l'affiliation ou la non-affiliation à un syndicat;
- les convictions politiques;
- le statut de vétéran; et
- toute autre caractéristique personnelle.

Nous estimons que la diversité de nos milieux de travail constitue un outil efficace pour solliciter un éventail de perspectives et alimenter la créativité. Elle contribue à faciliter la prise de décisions éclairées et la nomination équitable – notamment en ce qui a trait au genre – des employés à des postes de direction. Cet engagement est présenté plus en détail dans notre Politique de diversité, d'équité et d'inclusion, et notre Politique des droits de la personne.

LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT

Sustana ne tolère aucune forme de harcèlement, de sévices ou d'abus dans ses installations ou celles de ses fournisseurs, notamment les châtiments corporels, la coercition mentale ou physique, l'intimidation et le harcèlement sexuel.

Bien que la définition juridique du harcèlement puisse varier d'un pays, d'un État ou d'une province à l'autre, nous considérons les comportements suivants comme du harcèlement, et les jugeons inacceptables :

- le harcèlement sexuel;
- les paroles ou les blagues offensantes;

- les insultes portant sur l'origine ethnique, le sexe ou la religion;
- les commentaires dégradants;
- les comportements intimidants ou menaçants; et
- les signes d'hostilité envers autrui.

Plus particulièrement, le harcèlement sexuel se définit par une conduite verbale, visuelle ou physique de nature sexuelle qui est inopportune ou gêne la personne qui en fait l'objet. Ce harcèlement peut prendre différentes formes, notamment :

- des avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles ou demandes inopportunes pour obtenir des rendez-vous;
- des commentaires, blagues, images, messages texte ou courriels de nature sexuelle;
- des commentaires explicites ou dégradants sur l'apparence;
- la diffusion d'images sexuellement suggestives ou pornographiques.

Sustana a mis en place une politique de tolérance zéro à l'égard de tout comportement physique ou verbal visant à intimider, à blesser ou à tenter de contrôler une personne, ou à menacer de quelque façon que ce soit son bien-être émotionnel, mental ou physique. Toute menace, explicite ou insinuée, sera considérée de façon littérale et prise au sérieux.

Si vous ou un collègue faites l'objet de harcèlement ou de menaces, il est de votre responsabilité de le signaler. La politique de tolérance zéro s'applique aussi aux représailles exercées à la suite du signalement de bonne foi d'un cas de harcèlement de quelque nature que ce soit.

Toute possibilité de harcèlement ou de menaces doit être signalée sur-le-champ à votre gestionnaire immédiat, au gestionnaire de niveau hiérarchique suivant ou au service des ressources humaines.

Pour en savoir plus, consultez notre [Politique de diversité, d'équité et d'inclusion](#), et notre [Politique des droits de la personne](#).

DÉPENDANCE

Sustana s'efforce d'offrir un milieu de travail sécuritaire et productif. Les employés qui travaillent sous l'influence de drogues ou d'alcool présentent un risque inacceptable pour leur sécurité et celle des autres. Nous entendons par drogues non seulement les substances illégales, mais aussi les substances contrôlées et les médicaments sur ordonnance utilisés à mauvais escient. Nous tenons à ce que tous nos employés exécutent leurs tâches en toute sobriété afin de ne pas nuire à la sécurité et compromettre le rendement au travail. C'est pourquoi les activités suivantes sont strictement interdites :

- Travailler sous l'influence de l'alcool, de drogues illégales ou de substances contrôlées dans les installations de Sustana ou ailleurs;
- Posséder, vendre, utiliser, transporter ou distribuer des drogues illégales ou des substances contrôlées pendant les heures de travail, dans les installations de Sustana ou ailleurs;
- Travailler avec les facultés affaiblies par la consommation de médicaments sur ordonnance ou en vente libre.

Nous sommes conscients de la puissance des drogues et de l'alcool, qui peuvent créer l'accoutumance et l'abus. Si vous avez un problème de drogue ou d'alcool, nous vous rappelons votre devoir d'obtenir de l'aide avant que cela ait une incidence négative sur votre vie et votre emploi. Communiquez avec votre équipe locale des ressources humaines pour obtenir de l'information sur les programmes d'aide dans votre région.

ARMES À FEU OU AUTRES TYPES D'ARMES

Sustana interdit également la possession d'armes sur le lieu de travail. Dans la mesure autorisée par la loi locale, cette interdiction s'étend aux aires de stationnement de la société en plus de nos installations. Les armes incluent, sans toutefois s'y limiter, les armes à feu, les explosifs, les couteaux et les autres armes qui pourraient être considérés comme dangereux et causer des blessures.

CODE VESTIMENTAIRE

Notre objectif est d'offrir un milieu de travail professionnel et inclusif pour tous les employés. Sustana encourage ses employés à porter des vêtements appropriés qui conviennent aux activités de travail de la journée. Les clients prennent des décisions relatives à la qualité de nos produits et services à la lumière de leurs interactions avec nos employés, et les vêtements que vous portez contribuent grandement à véhiculer un message de confiance et de crédibilité auprès des clients, des fournisseurs et des vendeurs. Les personnes qui travaillent dans nos bureaux devraient s'habiller comme si elles étaient susceptibles d'entrer en contact avec des clients, des fournisseurs ou des intervenants clés de la société. Il est également attendu que les employés ne porteront pas des vêtements qui pourraient être offensants.

Nous nous attendons à ce que vos vêtements de travail démontrent votre jugement et votre professionnalisme et n'entravent pas votre capacité à exécuter vos tâches de façon sécuritaire (par exemple, des vêtements trop amples pourraient constituer un risque pour la sécurité dans nos installations de fabrication).

Nous sommes conscients que le choix de vêtements est personnel, et que ce qui est considéré comme convenable par les uns peut être jugé inapproprié par d'autres. C'est pourquoi nous rencontrerons individuellement les employés dont la tenue pourrait être inappropriée, plutôt que d'imposer à tous un code vestimentaire plus restrictif.

NÉPOTISME ET RELATIONS PERSONNELLES EN MILIEU DE TRAVAIL

La politique de Sustana est d'embaucher, de promouvoir et de muter les employés en fonction du mérite individuel et donc d'éviter tout favoritisme ou toute discrimination lors de la prise de décisions. La société reconnaît également les avantages d'accepter les recommandations d'employés dont les amis ou membres de leur famille pourraient pourvoir des postes vacants. Cette pratique comporte toutefois un risque de favoritisme ou de conflits interpersonnels qui pourraient nuire à la production ou à la prise de décisions éclairées.

Pour atténuer tout risque réel ou perçu lié à l'embauche de membres de la famille ou d'amis d'employés ou pour encadrer toute relation amoureuse consensuelle pouvant se produire en milieu de travail, Sustana a adopté les lignes de conduite suivantes :

- On entend par « membre de la famille d'employés » leurs parents, enfants (naturels, adoptés ou sous tutelle légale), époux et conjoints de fait (de sexe opposé ou de même sexe), frères, sœurs, grands-parents, petits-enfants, beaux-parents et demi-frères et sœurs pour les catégories précédentes.
- La candidature de membres de la famille et d'amis peut être prise en considération en vue d'un emploi chez Sustana s'ils possèdent toutes les qualifications requises pour le poste et obtiennent le poste en fonction de leurs mérites.
- Les gestionnaires et employés s'excluront de tout processus d'embauche lorsque le candidat est un ami ou un membre de leur famille.



- Les employés ne seront pas affectés à un service, une aire de travail ou un poste de travail où ils seront sous la supervision directe ou indirecte d'un membre de leur famille ou d'une personne avec laquelle ils entretiennent une relation amoureuse s'il y a un conflit d'intérêts ou s'il y a des motifs raisonnables de croire qu'un éventuel conflit d'intérêts pourrait surgir.
- Si, en cours d'emploi, un employé se voit affecté à un service, une aire de travail ou un poste de travail où il sera sous la supervision directe ou indirecte d'un membre de sa famille ou d'une personne avec laquelle il entretient une relation amoureuse, le gestionnaire, le directeur ou la personne en autorité a l'obligation d'en informer le service des ressources humaines immédiatement, afin que des mesures appropriées puissent être mises en place.
- Si en cours d'emploi, un employé devient un membre de la famille ou entretient une relation amoureuse avec un autre employé et que cette relation risque de donner lieu à un éventuel conflit d'intérêts, ces derniers doivent le signaler au service des ressources humaines, qui pourrait prendre les mesures requises, le cas échéant, afin de réduire au minimum les conflits d'intérêts potentiels.

RENSEIGNEMENTS CONFIDENTIELS ET PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

En cours d'emploi, nous aurons tous l'occasion de détenir des renseignements qui, s'ils sont divulgués de façon inappropriée, pourraient nuire aux affaires de Sustana ou à celles de ses clients, fournisseurs ou autres partenaires d'affaires.

Les plans d'affaires et de commercialisation, les prévisions de revenus, les prix, le développement de nouveaux produits, les connaissances techniques exclusives et l'information organisationnelle ne sont que quelques exemples du type de renseignements dont il est question ici.

Pour éviter toute confusion, il vaut mieux présumer que toute information sur la société à laquelle vous avez accès est de nature confidentielle, exclusive ou sensible. Afin de mieux protéger la société, vous ne devriez communiquer l'information qu'aux personnes qui en ont besoin, en ayant pris soin de vérifier auprès de votre gestionnaire avant de communiquer quoi que ce soit de sensible ou d'en discuter, que ce soit verbalement, par courriel ou sur les plateformes de médias sociaux.

BIENS ET ÉQUIPEMENT DE LA SOCIÉTÉ

L'équipement, les véhicules, la machinerie, les ordinateurs et tout autre article qui sont la propriété de la société ou qui se trouvent dans ses installations doivent être traités avec soin. L'équipement et les véhicules doivent être utilisés conformément aux indications des manuels d'opération et des politiques officielles de la société.

Il incombe à tous les employés de s'assurer que l'équipement, les véhicules, la machinerie, les ordinateurs et autres articles qu'ils utilisent sont entretenus de manière appropriée avec l'aide des équipes d'entretien et des technologies de l'information.

L'équipement doit être utilisé uniquement pour les affaires de la société et non pour usage personnel. Les employés de bureau peuvent utiliser les téléphones de la société pour un nombre raisonnable de communications personnelles, à la discrétion de leur superviseur. Tous les courriels écrits sur les ordinateurs de la société demeurent la propriété de la société. La société se réserve le droit de revoir des courriels pour toute raison qu'elle juge appropriée.

UTILISATION DE L'ORDINATEUR, DU COURRIEL, DU TÉLÉPHONE, DE L'INTERNET ET DES RÉSEAUX GÉNÉRIQUES DE LA SOCIÉTÉ

La technologie joue un rôle crucial dans l'exploitation de notre entreprise. Un problème de système peut restreindre notre capacité de mener nos activités, et avoir une incidence sur le service à la clientèle, la production et les résultats financiers. C'est pourquoi il est plus important que jamais de préserver nos plateformes technologiques en ne les utilisant qu'à des fins d'affaires autorisées. Soyez conscients que toute information que vous créez, communiquez, recherchez ou téléchargez dans nos systèmes devient la propriété de la société. Nos systèmes et nos réseaux pourraient contenir des données confidentielles ou de nature délicate, ou des renseignements nominatifs que nous sommes légalement tenus de protéger. À titre d'employé de Sustana, vous avez la responsabilité de protéger la confidentialité de toute information personnelle ou relative à la société. Toute information de nature sensible ou nominative ne pourra être divulguée à l'extérieur de l'entreprise sans consentement préalable.

L'utilisation de notre technologie est régie par les indications suivantes :

- Ne téléchargez ou n'installez jamais de logiciels non autorisés ou non approuvés provenant de l'Internet.
- N'ouvrez jamais de fichiers que vous ne pouvez identifier, qui proviennent d'une personne inconnue ou dont l'adresse électronique ne correspond pas au nom ou à la description de la personne dont il prétend provenir.
- Assurez-vous que votre ordinateur est protégé lorsque vous quittez votre aire de travail.
- Ne visitez jamais de sites contenant du matériel sexuellement explicite ou pornographique, illégal, contraire à l'éthique, discriminatoire, menaçant ou autrement inapproprié.

- Ne divulguez jamais, directement ou indirectement, toute information nominative (permettant de vous identifier) ou toute information d'entreprise confidentielle ou de nature délicate. En cas de doute, vérifiez auprès des services des TI ou des RH ce qui constitue une information nominative ou confidentielle.

Toute utilisation personnelle occasionnelle des systèmes de la société ne doit pas nuire à celle-ci et ne doit pas comprendre d'activités commerciales externes. Sustana se réserve le droit de surveiller l'utilisation de ses systèmes en tout temps et de supprimer tout matériel douteux, sans préavis.

UTILISATION DES MÉDIAS SOCIAUX

Les médias sociaux sont importants pour établir des contacts avec les autres. Ils nous aident à entretenir des relations, à en créer de nouvelles et à communiquer avec nos clients, fournisseurs et collègues. Toutefois, la mauvaise utilisation des médias sociaux peut être nuisible, pour vous et pour la société.

Les directives qui suivent à l'égard de l'utilisation de médias sociaux s'appliquent à tous les employés.

- Vous êtes personnellement responsables de ce que vous affichez, rédigez ou publiez en ligne. Veuillez vous rappeler que tout ce qui est mis sur Internet demeure sur Internet. Cela signifie que ce que vous publiez pourra être vu partout dans le monde et laissera des traces permanentes.
- Si vous êtes autorisé à parler de Sustana ou de sujets ayant trait à nos marques sur Internet, vous devez inclure votre nom et, le cas échéant, votre rôle chez Sustana.
- Très peu de gens ont l'autorisation officielle de parler au nom de la société. Si vous ne comptez pas parmi ceux-ci, vous devez indiquer clairement que vous parlez en votre nom et non pas au nom de Sustana. Veuillez toujours rédiger vos textes à la première personne et n'utilisez pas votre adresse courriel d'affaires pour vos communications privées. Même les publications anonymes peuvent être retracées jusqu'à la société.
- Traitez toute information confidentielle et les secrets commerciaux de notre société, de nos partenaires et de nos fournisseurs comme étant strictement confidentiels. Ne les communiquez pas en ligne.
- Personne n'est autorisé à publier de l'information provenant de communications internes de la société sans avoir préalablement obtenu une autorisation écrite. Il n'y a aucune exception à cette règle. Les messages

de notre direction à tous les employés ne doivent pas être communiqués à l'extérieur. Si la société désire que la communication soit externe, notre groupe du marketing se chargera du message à l'externe.

- Si vous voyez quelque chose dans les médias sociaux concernant la société, veuillez le signaler au groupe du marketing.
- Faites preuve de jugement. Si vous vous apprêtez à publier quelque chose qui pourrait potentiellement vous mettre mal à l'aise ou mettre quelqu'un d'autre mal à l'aise, revoyez votre texte et reconsidérez sa publication.

COMMUNICATIONS EXTERNES

Une communication ouverte, à l'interne comme à l'externe, est aussi favorable que nécessaire. Toutefois, une information présentée hors contexte, incomplète ou mal rédigée peut être préjudiciable, surtout lorsqu'elle figure aux communications externes. C'est pourquoi seuls les représentants autorisés de Sustana, soit l'équipe de direction, les gestionnaires d'installations et le service des ressources humaines, ont la permission de parler au nom de la société dans le cadre d'un plan de communication détaillé.

Si un journaliste, un investisseur ou un analyste de marché vous aborde, en personne ou sur les médias sociaux, pour obtenir vos commentaires sur les activités de l'entreprise, veuillez leur dire poliment que vous n'êtes pas autorisé à discuter du sujet et leur recommander de communiquer avec un représentant autorisé de Sustana.

ACTIVITÉS DE BIENFAISANCE

Sustana croit en la responsabilité sociale des entreprises, comme en témoignent ses efforts environnementaux (un volet essentiel de notre modèle d'affaires), ses activités philanthropiques (dons d'argent, de produits et de services) et son bénévolat. Compte tenu des nombreuses façons de redonner et de la grande quantité d'organismes méritant notre soutien, la société a déterminé les organismes, les causes et les activités qu'elle entend soutenir en tant qu'entreprise.

Nous encourageons tous nos employés à s'investir auprès des organismes et à participer à des causes qui leur tiennent à cœur, notamment par le bénévolat, des dons, des cueillettes de fonds, etc. Bien qu'il soit acceptable d'informer vos collègues de ces activités, pour ainsi leur donner la chance de se joindre à vous, il importe que cela soit fait sans pression sur les autres et sans utiliser les biens de la société, à moins d'avoir une autorisation préalable.

L'administration de notre Code de conduite

SIGNALEMENT

Sustana est notre société, et il nous incombe à tous d'adhérer à notre Code de conduite et de signaler toute préoccupation ou observation d'une infraction possible au Code. Il importe de signaler tout incident préoccupant, même si vous n'êtes pas entièrement certains qu'il y a eu infraction au Code. Ainsi, nous pourrons faire enquête et prendre les mesures correctives appropriées ou empêcher que quelque chose se produise ultérieurement.

Nous préférons savoir qui exprime une préoccupation afin de pouvoir poser les questions nécessaires au suivi, mais vous pouvez toujours signaler une infraction de façon anonyme. Toute préoccupation doit être acheminée à votre superviseur immédiat, au superviseur de niveau hiérarchique suivant ou au service des ressources humaines. N'hésitez pas à vous adresser à la haute direction si vous avez le sentiment que vos préoccupations ne reçoivent pas l'attention qui leur est due. Tout incident de discrimination, de harcèlement ou de biais peut également être signalé par l'intermédiaire de nos canaux de dénonciation, par courriel à report@sustanagroup.com et à hr@sustanagroup.com. Nous avons adopté une politique de tolérance zéro à l'égard des représailles au sein de l'entreprise, reconnaissons le droit des dénonciateurs de soulever certaines préoccupations de bonne foi, et collaborerons avec eux pour nous assurer que leurs actions n'entraînent aucune répercussion juridique.

ENQUÊTE

Nous prenons au sérieux tout signalement d'infraction possible au Code et accordons la priorité à l'enquête s'y rapportant. Nous protégerons l'identité de la personne ayant signalé l'incident dans la mesure du possible et informerons les employés qui ont fait l'objet d'un signalement aussitôt que possible afin de ne pas nuire à l'enquête. Nous encourageons le signalement de bonne foi de toute préoccupation, qu'elle soit fondée ou non. Cependant, nous ne tolérerons pas les signalements faux qui sont faits sciemment. Il est de la responsabilité de tous les employés de coopérer entièrement et honnêtement dans toutes les enquêtes, et nous ne tolérerons pas les représailles, d'une forme ou d'une autre, contre quiconque à la suite d'un signalement de bonne foi ou de la participation d'un employé à une enquête sur le Code de conduite des employés.

PRISE DE MESURES

Nous prenons au sérieux toute infraction au Code de conduite des employés et à la loi. Des règlements seront mis à la disposition des travailleurs dans chaque installation de Sustana, et des procédés disciplinaires écrits seront mis en place. Nous prendrons promptement les mesures appropriées et conformes à la nature et à la gravité de l'infraction, et conserverons les dossiers relatifs aux mesures disciplinaires. Ces mesures peuvent inclure, à titre d'exemple, une période d'encadrement officielle et documentée, une suspension sans rémunération ou un congédiement, et seront conformes aux exigences juridiques locales. De plus, si l'infraction contrevient à la loi, elle pourrait aussi donner lieu à des amendes ou même à une poursuite criminelle.

NOTRE CODE NE CONSTITUE PAS UN CONTRAT

Notre Code de conduite des employés ne constitue pas un contrat, ne comporte pas de garanties ou de droits liés à l'emploi et peut être modifié en tout temps par l'équipe de direction de Sustana.



Version : 2.0

Juillet 2023