



**Une bonne
éthique est
bonne pour
les affaires.**

Code de conduite de McCain

Contenu.

Message de la direction

Message de notre président-directeur général 3

Notre Code

Respecter notre Code 5

Assumer nos responsabilités 6

Signaler les problèmes et demander conseil 7

Prendre des décisions éthiques 8

Notre famille

Garantir un lieu de travail sûr et sain 10

Prévenir le harcèlement, l'intimidation et la discrimination 12

Encourager la diversité, l'équité et l'inclusion 13

Notre entreprise

Préserver les actifs de l'entreprise 15

Protéger les informations confidentielles 16

Tenir une comptabilité et des registres exacts 17

Prévenir les atteintes à la cybersécurité 19

Notre marché

Proposer des produits sûrs et de haute qualité 22

Protéger la réputation de l'entreprise 23

Déclarer et éviter les conflits d'intérêts 24

Livrer une concurrence loyale 26

Prévenir la corruption et les pots-de-vin 28

Participer au processus politique 30

Notre communauté mondiale

Protéger l'environnement et promouvoir le développement durable 32

Respecter les droits de l'Homme 32

Soutenir nos communautés 33

Nos ressources

Actions 35

Message de Max.



Chez McCain Foods, notre manière d'agir est tout aussi importante que les délicieux plats respectueux de l'environnement que nous produisons dans le monde entier.

Notre engagement à faire ce qui est juste a toujours fait partie de notre culture. Nos fondateurs estimaient qu'« une bonne éthique est bonne pour les affaires ». Cette conviction est aussi vraie aujourd'hui qu'en 1957, à la naissance de notre entreprise. Tout au long de notre histoire, nous avons acquis une réputation de marque authentique, et aujourd'hui, en tant que leader mondial des produits à base de pomme de terre et des en-cas cuisinés, des millions de clients et de consommateurs du monde entier nous font confiance.

Nos valeurs et notre Code de conduite définissent ce que nous sommes, ce que nous défendons et les pratiques auxquelles notre entreprise s'oppose. Notre Code nous aide à garantir les normes éthiques les plus strictes dans toutes nos activités, définit nos engagements fondamentaux et guide nos pratiques et nos décisions commerciales au quotidien, quelles qu'elles soient.

En respectant notre Code, nous veillons à ce que nos décisions quotidiennes entretiennent la confiance de nos clients et préservent notre réputation au sein des communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités. En tant qu'employé, vous faites partie de la famille McCain et êtes tenu de respecter notre Code de conduite. Si vous êtes confronté à une situation qui, selon vous, est contraire à notre Code, ayez le courage de la signaler. Le Code vous aiguillera vers la bonne décision ou vers les personnes qui pourront vous aider.

Continuons à préparer de délicieux produits et à agir dans les règles, ensemble.

Max Koeune,
Président-directeur général
McCain Foods Limited



Notre Code.

Notre Code.

- Respecter notre Code
- Assumer nos responsabilités
- Signaler les problèmes et demander conseil
- Prendre des décisions éthiques

Respecter notre Code.

Comme Max l'a indiqué dans son message, nos fondateurs estimaient qu'« une bonne éthique est bonne pour les affaires ». Plusieurs décennies plus tard, cette conviction est toujours au cœur du mode de travail de McCain. Elle constitue le pilier de ce Code de conduite (notre « Code »). Notre Code est le socle de toutes nos politiques, directives et méthodes de travail. Il repose sur le principe suivant : respecter les normes éthiques les plus strictes dans toutes nos activités.

Notre Code définit les attentes minimales concernant notre façon d'agir, conformément aux valeurs de notre entreprise, et nous aide à comprendre les risques en matière d'éthique et de conformité auxquels nous sommes confrontés. Cela nous aide également à comprendre comment chacun d'entre nous peut gérer et minimiser ces risques.

Notre Code ne peut couvrir toutes les situations auxquelles nous sommes susceptibles de faire face. C'est pourquoi il sert également de cadre à la prise de décisions éthiques. Si vous ne savez pas comment appliquer notre Code à une situation à laquelle vous êtes confronté, sachez que vous pouvez compter sur notre soutien. Veuillez discuter de la situation avec votre responsable ou contacter vos équipes locales ou mondiales en charge des ressources humaines (RH) ou le service Juridique et Conformité.

Notre Code.



Tout
au long
de notre Code,
nous utilisons les
termes « McCain » ou
l'« Entreprise » pour
désigner McCain Foods
Limited et ses filiales dans
le monde entier.

Assumer nos responsabilités.

McCain exige que tous ses employés, dirigeants et administrateurs respectent le Code. Nous attendons également de nos sous-traitants, fournisseurs et autres partenaires commerciaux qu'ils respectent ces normes.

Chacun de nos employés est tenu de :

- Respecter notre Code, nos politiques et la loi
- Privilégier la sécurité dans toutes nos activités
- Faire preuve d'honnêteté et d'intégrité
- Agir de manière juste et éthique dans nos relations
- Promouvoir un environnement de travail fondé sur la confiance et le respect. Cela inclut la façon dont nous interagissons les uns avec les autres, avec nos fournisseurs, avec les communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités et avec nos autres parties prenantes
- Poser des questions, faire part des préoccupations et signaler rapidement toute violation présumée du Code
- Coopérer aux enquêtes portant sur une éventuelle faute professionnelle

Lorsque nous occupons un poste de direction, nous devons également :

- Montrer l'exemple aux autres en défendant toujours les valeurs de notre entreprise
- Créer un environnement inclusif où les employés n'hésitent pas à poser des questions
- S'assurer que nos équipes connaissent et comprennent leurs obligations vis-à-vis du Code
- Ne jamais demander à un employé d'enfreindre notre Code, nos politiques ou la loi
- Faire remonter les problèmes signalés, le cas échéant



Notre Code.

Signaler les problèmes et demander conseil.

Nous avons le devoir de signaler toute violation potentielle de notre Code, de nos politiques ou de la loi. Si vous avez des préoccupations, signalez-les immédiatement à l'une des personnes suivantes :

- Un responsable
- Un représentant local ou mondial des ressources humaines
- Un membre du service Juridique et Conformité

Si vous estimez qu'il n'est pas possible de vous adresser à l'une des personnes susmentionnées, vous pouvez également faire part de vos préoccupations (y compris de manière anonyme) via les canaux suivants :

- E-mail : codeconnection@mccain.com. Cette adresse e-mail est surveillée par notre équipe Conformité mondiale. Elle fera tout son possible pour préserver la confidentialité de votre signalement, selon la nature de celui-ci.
- En ligne : sur www.mccain.ethicspoint.com
- Ligne d'assistance éthique : un centre d'appels tiers (le cas échéant). Vous trouverez une liste complète des numéros de téléphone à la [page 36](#).

Le site Web dédié aux signalements en matière d'éthique et la ligne d'assistance éthique sont disponibles 24 heures sur 24 dans plusieurs langues. Dans certaines juridictions, McCain a adopté des politiques de lancement d'alerte conformes aux exigences locales. Le cas échéant, vous pouvez également signaler vos préoccupations conformément à votre politique locale.

Toute violation potentielle de notre Code fera l'objet d'une enquête en bonne et due forme. Chaque employé est tenu de coopérer rapidement et en toute honnêteté. Le refus de coopérer constitue, en soi, une violation de notre Code.

Tolérance zéro vis-à-vis des représailles.

Il faut du courage pour oser s'exprimer lorsque quelque chose ne tourne pas rond. Nous comptons sur nos employés pour signaler toute préoccupation ou violation éventuelle. L'entreprise ne tolère aucune forme de représailles à l'encontre d'employés qui signalent leurs préoccupations de bonne foi. Les employés qui participent à une enquête sont également protégés contre les représailles. Si vous subissez des représailles sous quelque forme que ce soit, ou si vous estimez avoir été traité de manière injuste, signalez-le immédiatement.

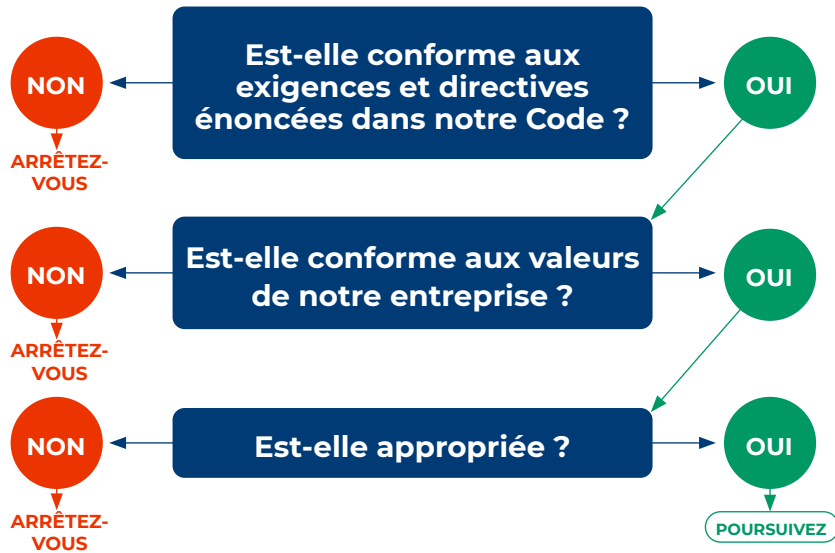


Notre Code.

Prendre des décisions éthiques.

Avant de prendre une décision, nous devons nous demander si ce que nous sommes sur le point de faire est conforme à notre Code, est légal et éthique, et si cela aura un impact positif sur nous-mêmes et sur l'entreprise. Lorsque vous devez prendre une décision difficile au travail, utilisez les questions suivantes pour vous guider.

Notre Code.



Si vous avez répondu « Non » à l'une de ces questions, vous ne devez pas prendre la décision envisagée. Si la conduite d'une autre personne vous inquiète, vous devez signaler vos préoccupations. Contactez votre responsable ou un représentant local ou mondial des ressources humaines. Vous pouvez également contacter un membre du service Juridique et Conformité ou utiliser l'un des canaux indiqués à la [page 35](#).



Notre famille.

Garantir un lieu de travail sûr et sain
Prévenir le harcèlement,
l'intimidation et la discrimination
Encourager la diversité, l'équité et
l'inclusion

Notre
famille.

Garantir un lieu de travail sûr et sain.

La sécurité est notre première priorité.

Pourquoi c'est important.

McCain donne la priorité à la santé et à la sécurité. Si nous ne pouvons mener une activité en toute sécurité, nous y renonçons. C'est aussi simple que cela.



Nos engagements.

- La sécurité est l'affaire de tous. Nous pouvons tous prendre des mesures immédiates pour assurer notre sécurité et celle des autres. Nous ne faisons jamais de compromis sur la sécurité, que ce soit sur l'un de nos sites, dans l'un de nos bureaux ou à distance.
- Nous signalons tous les incidents de sécurité, les actes dangereux et les conditions précaires. Cela nous permet d'apporter des améliorations et de réduire le risque de blessure sur le lieu de travail.
- Nous sensibilisons partout notre personnel aux questions de sécurité et faisons de la sécurité une priorité. Nous mettons l'accent sur la prévention, car chaque blessure peut et doit être évitée.
- Nous travaillons ensemble pour corriger rapidement tous les problèmes de sécurité.
- Nous ne travaillons jamais sous l'emprise de drogues, d'alcool ou de substances illicites et reconnaissons que le stress, la santé mentale et la santé physique peuvent également affecter la sécurité. Nous nous encourageons mutuellement à aborder la question du stress et du bien-être et à utiliser les ressources disponibles en matière de santé physique et mentale.

Notre
famille.

For **For Us.**
Family.

Une bonne éthique.

Chacun d'entre nous doit s'assurer du bien-être et de la sécurité de chacun au travail. Nous ne pouvons ignorer les conditions précaires. Nous nous devons, à nous-mêmes et à nos collègues, de surveiller les risques potentiels pour la sécurité. Nous devons tous signaler et/ou corriger ce que nous observons.

Une bonne chose pour les affaires.

Q

En tant que nouvel employé, j'ai des idées pour améliorer la sécurité dans mon espace de travail. Mais comme je viens de rejoindre l'entreprise, suis-je vraiment légitime pour en parler ?

R

Oui ! Nous cherchons toujours à renforcer la sécurité. Faites part de vos idées à votre responsable.

Notre
famille.

Ressources supplémentaires

- Principes de sécurité mondiaux et engagement de la direction
- Consultez les documents suivants auprès de votre équipe RH locale :
 - Sécurité - Intégration des nouveaux employés
 - Droit de retrait
 - Politique régionale relative aux drogues et à l'alcool
 - Politiques et procédures mondiales, régionales et locales relatives à la santé et la sécurité



Prévenir le harcèlement, l'intimidation et la discrimination.

Nous nous traitons mutuellement de façon juste et équitable.

Pourquoi c'est important.

Faire preuve de respect dans toutes nos interactions renforce nos liens. Cela contribue à créer un environnement de travail sain et sûr.



Nos engagements.

- Nous nous traitons toujours les uns les autres avec dignité et respect.
- Nous évitons les agissements et les propos offensants, dégradants ou menaçants. Cela inclut les insultes et le fait de se moquer des personnes ou de leurs idées. Cela inclut également les contacts physiques indésirables de toute sorte.
- Nous cherchons à comprendre toute erreur, nous nous excusons et faisons le nécessaire pour éviter qu'elle ne se reproduise.
- Nous encourageons nos collègues à exprimer leurs opinions et leurs idées. Nous écoutons les points de vue des autres avec courtoisie et respect.
- Nous veillons les uns sur les autres. Si nous sommes témoins de harcèlement ou de comportements offensants, y compris le harcèlement sexuel, nous le signalons immédiatement. Si nous ne nous sentons pas suffisamment en sécurité pour le faire, nous le signalons par l'un des canaux indiqués à la [page 35](#).

Notre famille.

Une bonne chose pour les affaires.

Q

L'un des membres de mon équipe critique à plusieurs reprises une autre personne de l'équipe devant tout le monde. Cela paraît injuste. Je sais que je ne suis pas directement impliqué, mais cela me met mal à l'aise. **Que dois-je faire ?**

R

Les critiques répétées en public à l'encontre d'une personne peuvent constituer un cas de harcèlement. Si vous vous en sentez capable, signalez le problème directement à l'auteur des critiques au sein de l'équipe. Sinon, parlez-en à votre responsable, à votre service RH local ou signalez la situation via l'un des canaux indiqués à la [page 35](#). Même si l'individu ne se sent pas blessé, cela pourrait créer un environnement de travail toxique.

Encourager la diversité, l'équité et l'inclusion.

Nous créons un environnement de travail qui accueille et valorise toutes les personnes.

Pourquoi c'est important.

Nous nous engageons à devenir une entreprise modèle en matière de diversité des employés, dans laquelle les dirigeants, les structures et les interactions encouragent les individus à s'épanouir sans renier leur personnalité.

Aujourd'hui et pour les générations à venir.



Nos engagements.

- Nous acceptons nos différences et créons des conditions favorisant l'équité et les opportunités.
- Nous adoptons un comportement respectueux, courtois et inclusif.
- Nous veillons à encourager la diversité lors de la formation de nos équipes.
- Nous cultivons le sentiment d'appartenance et le bien-être mental.
- Nous recherchons et écoutons activement différents points de vue et opinions.
- Nous signalons les comportements et décisions contraires à nos valeurs.

Une bonne éthique.

Au sein de notre entreprise, la diversité profite à tous. L'innovation, la collaboration et l'ouverture d'esprit sont les clés de notre réussite. Nous devons tous avoir conscience de nos préjugés et les combattre. Cela nous permet de donner voix au chapitre aux groupes sous-représentés. Une bonne éthique exige que chacun crée une culture d'appartenance pour nos équipes.

Notre famille.



Notre entreprise.

Préserver les actifs de l'entreprise

Protéger les informations confidentielles

Tenir une comptabilité

et des registres exacts

Prévenir les atteintes à la cybersécurité

Notre
entreprise.

Préserver les actifs de l'entreprise.

Nous protégeons les actifs de notre entreprise. Ils sont essentiels pour notre avenir et nous aident à mieux répondre aux besoins de nos clients et nos communautés.

Pourquoi c'est important.

Les actifs de McCain sont le fruit du travail acharné de nos employés, anciens et actuels. Notre rentabilité et notre croissance durable à long terme exigent que nous protégeions et utilisions nos actifs avec discernement.



Ressources supplémentaires

- Politique mondiale relative à la limitation des pouvoirs
- Politique mondiale relative aux cartes d'entreprise
- Procédure mondiale de signalement des violations de données
- Directives mondiales relatives aux e-mails
- Politique mondiale relative aux déplacements et dépenses
- Politique mondiale d'utilisation acceptable

Nos engagements.

- Nous gérons toujours les actifs de McCain de manière responsable et respectons les politiques de McCain.
- Nous prenons des mesures pour veiller à ce que les actifs ne soient pas endommagés, utilisés à mauvais escient, gaspillés, perdus ou volés.
- Nous signalons rapidement toute perte, tout abus ou toute utilisation abusive des actifs.
- Nous veillons à bien respecter notre politique mondiale relative à la limitation des pouvoirs avant d'approuver ou d'exécuter tout contrat, accord ou cahier des charges qui lie McCain.
- Nous vérifions que les paiements disposent des approbations et des justificatifs requis avant de les valider.

Une bonne chose pour les affaires.

Q

Je ne trouve pas mon ordinateur portable et j'ignore s'il a été perdu ou volé. Je m'apprête à partir en vacances. Je résoudrai ce problème à mon retour. **Est-ce acceptable ?**

R

Si vous pensez que votre appareil a peut-être été perdu ou volé, n'attendez pas. Signalez-le immédiatement au Bureau mondial de la sécurité informatique. Des mesures à distance seront prises pour protéger McCain contre le vol potentiel de données électroniques précieuses. Des questions de confidentialité seront également examinées le cas échéant.

Notre entreprise.

Protéger les informations confidentielles.

Nous respectons la sensibilité des informations non publiques et les traitons avec soin. Cela inclut les données appartenant à des tiers.

Pourquoi c'est important.

Les informations confidentielles de McCain (y compris les informations financières et autres informations sensibles) sont une ressource précieuse qui nous procure un avantage concurrentiel. Leur utilisation ou leur diffusion non autorisée risque de nous faire perdre cet avantage et de nuire aux relations commerciales que nous entretenons avec des tiers. Nous avons des obligations légales et éthiques en matière de protection des informations personnelles.

Une bonne éthique.

De temps à autre, nous recevons des demandes d'informations concernant notre activité ou notre secteur qui sont en fait des tentatives d'exploitation de nos informations confidentielles. Nous ne conseillons jamais des tiers, ni n'acceptons aucune mission de conseil (qu'elle soit rémunérée ou non), sans approbation formelle.

Nos engagements.

- Nous collectons uniquement les informations minimales nécessaires à nos fins.
- Nous conservons les informations uniquement tant qu'elles sont nécessaires.
- Nous protégeons toutes les informations personnelles ou confidentielles qui nous sont confiées.
- Nous limitons l'accès aux informations confidentielles aux personnes autorisées qui ont besoin de les connaître.
- Nous ne divulguons des informations confidentielles que si nous en avons reçu l'approbation et s'il existe un besoin professionnel valable.
- Nous n'utilisons jamais d'informations confidentielles à des fins personnelles.
- Nous ne discutons pas de sujets confidentiels dans des lieux publics ou avec nos proches et amis.
- Nous accompagnons les visiteurs dans les locaux de l'entreprise. Nous ne les autorisons pas à entrer dans des zones restreintes et gardons les informations confidentielles à l'abri des regards.
- Nous signalons tout problème dans les plus brefs délais.

Notre entreprise.

Une bonne chose pour les affaires.

Q

Mon collègue a pris une superbe photo de moi. Malheureusement, il y a en arrière-plan un tableau blanc contenant des informations confidentielles. **Puis-je quand même l'utiliser comme photo de profil interne ?**

R

Non. Les informations confidentielles doivent être soigneusement protégées. Seules les personnes ayant véritablement besoin de les connaître doivent y avoir accès. Obtenez l'approbation requise avant de prendre des photos à l'intérieur d'une usine, d'un site ou de tout lieu où des informations confidentielles pourraient être visibles. Si vous avez obtenu l'autorisation de prendre la photo, supprimez ou masquez les informations confidentielles avant de l'utiliser, même en interne.

Tenir une comptabilité et des registres exacts.

Nous conservons des registres financiers et commerciaux exacts.

Pourquoi c'est important.

Pour protéger notre entreprise, nous fondons nos décisions sur des informations financières et commerciales fiables. Nos actionnaires et autres parties prenantes ont également besoin d'informations exactes et précises.



Nos engagements.

- Nous enregistrons toutes les transactions commerciales de manière exhaustive, exacte et opportune. Nous enregistrons les transactions dans les comptes et postes appropriés (centres de coûts). Nous ne retardons ou n'accélérons jamais l'enregistrement des revenus ou des dépenses.
- Nous veillons à ce qu'aucun fonds ou actif non divulgué ou non enregistré ne soit conservé.
- Nous tenons soigneusement des registres financiers détaillés. Cela inclut les transactions, le décompte des heures et les notes de frais.
- Nous veillons à ce que les registres soient sécurisés et que les personnes concernées bénéficient d'un accès contrôlé auxdits registres.
- Nous nous assurons que tous les registres internes reflètent précisément les données enregistrées.
- Nous suivons des politiques de gestion, de conservation et de destruction des registres.

**Notre
entreprise.**

Une bonne éthique.

Nous nous engageons à mettre en place un système de contrôles internes garantissant l'exactitude de nos registres. Ces contrôles nous aident également à détecter et à prévenir la fraude, qui représente une menace pour les ressources et la réputation de notre entreprise. Si vous pensez qu'une entrée ou un paiement est incorrect ou n'est pas conforme à nos normes, signalez-le immédiatement. Contactez un membre du service Juridique et Conformité, votre directeur financier local ou un membre de l'équipe d'audit interne mondial. Vous pouvez également effectuer un signalement anonyme via l'un des canaux indiqués à la [page 35](#).

Une bonne chose pour les affaires.



Un collègue m'a demandé de pointer pour lui. Il a oublié son téléphone portable dans sa voiture et me dit qu'il revient tout de suite. **Dois-je pointer pour lui ?**



Non. Chaque employé doit pointer lui-même. Cela garantit que sa feuille de temps reflète précisément les heures qu'il a passées au travail.



Aujourd'hui, c'est le dernier jour du mois, et mon rapport montre que les dépenses de notre service sont légèrement inférieures au budget prévu. Mon responsable m'a demandé d'ajouter une ou deux des dépenses du mois prochain pour atteindre l'objectif. **Est-ce approprié ?**



Non. Nos registres financiers doivent refléter fidèlement et de manière exhaustive les résultats financiers de l'entreprise. Vous devez rappeler cette règle à votre responsable, et s'il continue à insister pour que vous modifiez les registres, signalez-le immédiatement.



Notre entreprise.

Ressources supplémentaires

- Politique mondiale relative à la gestion des registres et directives

Prévenir les atteintes à la cybersécurité.

Nous restons vigilants face aux risques liés à la cybersécurité et aux moyens de s'en prémunir.

Pourquoi c'est important.

Les risques liés à la cybersécurité augmentent partout dans le monde. Nous devons faire preuve d'une vigilance de tous les instants pour empêcher tout accès non autorisé à nos systèmes et données. La cybersécurité est l'affaire de tous.

Nos engagements.

- Nous utilisons nos systèmes électroniques de manière responsable, en respectant toutes les politiques et directives relatives à l'utilisation de la technologie McCain. Cela inclut le stockage, le traitement ou la transmission de données.
- Nous veillons à ce que seuls les utilisateurs autorisés aient accès aux systèmes et aux données nécessaires pour remplir leurs fonctions.
- Nous protégeons les identifiants et mots de passe des utilisateurs, les modifions régulièrement et ne les partageons jamais.
- Nous assurons en permanence la sécurité des équipements informatiques, ordinateurs portables, smartphones et appareils de stockage, que ce soit dans nos locaux ou en dehors.
- Nous veillons à ce que toutes les données stockées sur des supports amovibles fournis par McCain (dans les limites autorisées) soient conservées en toute sécurité.
- Nous n'ouvrons jamais de pièces jointes suspectes et ne suivons jamais de liens hypertexte douteux. Nous utilisons le [bouton « Signaler un message »](#) au moindre doute. Nous savons ce que les termes « suspect » et « douteux » signifient dans ce contexte.
- Nous utilisons uniquement les adresses e-mail/comptes de l'entreprise à des fins professionnelles.

Notre entreprise.



Une bonne éthique.

Nous mettons constamment à jour nos programmes de sécurité et de sensibilisation afin de protéger les informations et d'éviter toute tentative de fraude. Sachez que l'« hameçonnage » est une technique répandue d'ingénierie sociale. Les criminels envoient de faux e-mails qui paraissent authentiques et semblent provenir d'organisations légitimes. Les liens intégrés dirigent le destinataire vers un faux site Web demandant une authentification ou des informations personnelles. De précieuses informations personnelles, telles que des noms d'utilisateur et des mots de passe, sont ainsi volées. Cliquer sur des liens ou ouvrir des pièces jointes expose le destinataire à des virus. Suivez les dernières formations et respectez les politiques visant à vous protéger contre ce type d'activité.

Ressources supplémentaires

- Procédure mondiale de signalement des violations de données
- Politique mondiale d'utilisation acceptable
- Politique mondiale relative à la confidentialité des employés
- Politique mondiale de confidentialité
- Politique mondiale relative à la gestion des registres

Une bonne chose pour les affaires.

Q

J'ai vu un superviseur utiliser les informations de connexion d'une autre personne pour se connecter à notre système. Il prétendait aider un collègue. Est-ce acceptable ?

R

Non. Tous les mots de passe et identifiants sont propres à l'employé et ne peuvent être partagés. Le fait de préserver la confidentialité des mots de passe et d'utiliser des identifiants uniques empêche les accès non autorisés. Cela nous permet également de suivre et d'auditer les activités menées dans les systèmes que nous utilisons.



Notre
entreprise.



Notre marché.

Proposer des produits sûrs
et de haute qualité

Protéger la réputation de l'entreprise

Déclarer et éviter les conflits d'intérêts

Livrer une concurrence loyale

Prévenir la corruption et les pots-de-vin

Participer au processus politique

**Notre
marché.**

Proposer des produits sûrs et de haute qualité.

Nous produisons des produits sûrs et de haute qualité en lesquels nos clients et consommateurs peuvent avoir confiance.

Pourquoi c'est important.

Nos valeurs, nos comportements et nos processus reposent sur des normes strictes en matière de sécurité et de qualité alimentaires. Nous sommes fiers de nos marques et de notre réputation de fournisseur de confiance.



Ressources supplémentaires

- Principes fondamentaux de la sécurité et de la qualité alimentaires

Nos engagements.

- Nous comprenons nos politiques en matière de qualité et de sécurité alimentaires. Nous les respectons à chaque étape de la production, du stockage et de la livraison.
- Nous ne prenons jamais de raccourcis, ne contournons jamais les contrôles et ne prenons jamais de décisions compromettant la sécurité alimentaire.
- Nous communiquons sur nos produits de manière honnête et éthique.
- Nous agissons toujours avec franchise et transparence. Nous signalons activement nos préoccupations si nous soupçonnons un problème lié à la qualité ou la sécurité alimentaires.

Une bonne éthique.

Nous sommes guidés par nos valeurs, à savoir fabriquer de délicieux produits respectueux de l'environnement, auxquels les consommateurs accordent leur confiance. Nous respectons nos propres normes strictes qui fixent des pratiques responsables en matière de sécurité alimentaire, des normes qui dépassent même les exigences légales et réglementaires applicables.

Notre
marché.

Protéger la réputation de l'entreprise.

Nous communiquons en toute authenticité et honnêteté. La protection et le renforcement de notre réputation durement acquise sont essentiels à notre réussite sur le long terme.

Pourquoi c'est important.

Nous parlons d'une seule voix, car nos clients et nos communautés méritent d'avoir des informations claires et précises.

Cela permet d'éviter la publication d'informations erronées qui pourraient nuire à la confiance envers nos marques.



Nos engagements.

- Nous renvoyons toutes les demandes des médias au service [Affaires externes mondiales](#). Nous ne faisons jamais de déclarations aux médias relatives à McCain sans y être autorisé.
- Nous consultons le service Affaires externes mondiales lorsque nous élaborons des documents destinés à un large public. Cela garantit la cohérence du message et de l'image de marque de la société.
- Nous utilisons à bon escient les réseaux sociaux, en indiquant clairement que nos publications personnelles reflètent nos propres opinions. Si nous publions des informations sur l'entreprise, nous précisons dans notre profil être un employé de McCain. Nous évitons de publier tout ce qui est contraire à nos obligations à l'égard de McCain.
- Lorsque nous sommes autorisés à réaliser des publications au nom de l'entreprise, nous utilisons des comptes et des messages approuvés.
- Nous ne divulguons jamais d'informations confidentielles ou exclusives. Nous veillons à éviter toute divulgation accidentelle (par exemple, à l'arrière-plan d'une photo).

Ressources supplémentaires

- Politique mondiale relative à la gouvernance des médias numériques et sociaux
- Directives mondiales relatives aux e-mails
- Politique mondiale relative aux médias

Notre marché.

Déclarer et éviter les conflits d'intérêts.

Nous déclarons et gérons tous les conflits d'intérêts réels et potentiels. Nous évitons toute situation dans laquelle nos avantages personnels l'emportent sur nos obligations envers l'entreprise.

Pourquoi c'est important.

Nous faisons preuve de discernement pour atteindre nos objectifs sans conflit de loyauté. Cela nous aide à prendre des décisions réfléchies et impartiales qui profitent à notre entreprise. Nous traitons les conflits de manière proactive afin que nos collègues et partenaires aient confiance dans l'impartialité de nos décisions.

Nos engagements.

- Nous évitons toute situation ou activité dans laquelle nos intérêts personnels pourraient interférer (dans les faits ou en apparence) avec nos décisions.
- Nous ne supervisons jamais une personne avec qui nous entretenons une relation personnelle étroite. Nous n'influons pas non plus les décisions concernant l'embauche ou la rémunération de cette personne.
- Nous ne devons pas être employés par un concurrent ou avoir un intérêt commercial significatif dans une entreprise concurrente.
- Nous comprenons que les opportunités commerciales qui se présentent dans le cadre de notre travail appartiennent à McCain, et non à nous à titre individuel.
- Nous divulguons tous les conflits d'intérêts réels ou potentiels chaque année et au fur et à mesure qu'ils surviennent.

Notre
marché.



Une bonne éthique.

Les intérêts personnels peuvent concerner la famille ou les proches, les intérêts financiers extérieurs (y compris un emploi secondaire) ou les opportunités commerciales.

Lorsque vous vous demandez s'il existe un conflit d'intérêts réel ou potentiel, posez-vous les questions suivantes. Est-ce que vous-même ou un proche :

- Avez un intérêt commercial ou travaillez chez un concurrent, un fournisseur de biens ou de services, un producteur, un distributeur, un agent ou un client réel ou potentiel ?
- Travaillez pour une autorité gouvernementale à un poste qui pourrait avoir un impact sur les activités de McCain ?
- Travaillez également pour McCain ?

Le conflit peut souvent être résolu, tant qu'il est divulgué. Informez un membre des ressources humaines ou du service Juridique et Conformité si vous pensez présenter un conflit d'intérêts réel ou potentiel.

Ressources supplémentaires

- Politique mondiale relative aux achats
- Politique relative aux mandats d'administrateur extérieurs à l'entreprise
- Code de conduite des fournisseurs

Une bonne chose pour les affaires.

Q

Nous devons trouver dans les plus brefs délais une entreprise qui fournit des services de recrutement. Ma fille possède une entreprise qui propose ce type de services et pourrait nous faire une proposition avantageuse. **Puis-je faire appel à son entreprise ?**

R

Faire appel à l'entreprise de votre fille créerait un conflit d'intérêts. Informez votre responsable de votre relation et retirez-vous du processus de sélection. L'entreprise de votre fille peut être mise en concurrence avec d'autres fournisseurs à condition que vous ne puissiez pas influencer (ou donner l'impression d'influencer) la décision finale.

Q

J'ai été invité à siéger au conseil d'administration d'une organisation locale. Dois-je divulguer cette information ?

R

Consultez la politique relative aux mandats d'administrateur extérieurs à l'entreprise. En fonction de votre rôle et de la nature de l'organisation, vous devrez probablement divulguer cette information ou obtenir des approbations avant d'accepter l'invitation.



Notre
marché.

Livrer une concurrence loyale.

Nous livrons concurrence en nous fondant sur la valeur de nos offres et sur le talent de nos collaborateurs, et jamais par des moyens contraires à l'éthique.

Pourquoi c'est important.

McCain s'engage à livrer une concurrence loyale et dynamique. Nous respectons la lettre et l'esprit des lois sur la concurrence des pays et territoires dans lesquels nous exerçons nos activités. Compte tenu des conséquences, nous avons conscience que les violations de ces lois ne profitent jamais à l'entreprise.



Nos engagements.

- Nous respectons scrupuleusement notre politique relative au droit de la concurrence. Si nous ignorons la légalité d'une mesure envisagée, nous consultons un membre du service Juridique et Conformité.
- Nous prenons des décisions commerciales indépendamment de nos concurrents.
- Avec nos concurrents, nous ne discutons jamais des prix, des conditions contractuelles, des appels d'offres, de la répartition des marchés, des boycotts collectifs, des limitations de la production ou de toute autre question sensible sur le plan concurrentiel.
- Nous signalons immédiatement à un membre du service Juridique et Conformité toute tentative d'engager des discussions inappropriées ou illégales de la part de concurrents.
- Nous n'avons jamais recours à des actions illégales ou inappropriées pour obtenir des informations sur la concurrence.
- Nous indiquons la source et la date sur la page de garde des supports de la concurrence que nous recevons.
- Nous veillons à conserver un ton professionnel lorsque nous évoquons notre entreprise et nos concurrents, à l'oral comme à l'écrit. Nous n'utilisons pas de termes qui encouragent un comportement anticoncurrentiel ou discréditent des tiers.

Notre
marché.

Une bonne éthique.

Les réunions d'associations professionnelles et les conférences du secteur nous permettent de suivre les dernières évolutions et tendances, ainsi que les préoccupations que partagent les différents acteurs. Cependant, étant donné que nos concurrents sont présents, ces rassemblements peuvent présenter des risques. Lorsque nous échangeons avec des concurrents, nous gardons toujours à l'esprit que toute discussion, même officieuse, peut être potentiellement divulguée. Nous refusons de participer à des discussions anticoncurrentielles.

Une bonne chose pour les affaires.



Ce matin, j'ai assisté à une réunion d'association professionnelle. L'un de nos concurrents a commencé à discuter des clauses contractuelles souvent rejetées par les clients. Il nous a suggéré à tous de rester fermes sur les questions des frais de livraison et des pénalités. Il a précisé que si nous nous mettions tous d'accord là-dessus, aucun d'entre nous n'aurait à payer de pénalités. J'ai trouvé que ce n'était pas juste pour les clients, alors je n'ai pas pris part à la discussion. Ai-je bien fait ?



Vous avez eu raison de ne pas y participer, mais ce n'est pas suffisant. Dans ce cas, il est important de faire une « sortie remarquée ». Cela passe par trois étapes :

1. Annoncer haut et fort que vous quittez la réunion et en expliquer les raisons.
2. Demander à ce que le procès-verbal de la réunion consigne votre préoccupation et votre départ.
3. Informer immédiatement un membre du service Juridique et Conformité.

Ressources supplémentaires

- Politique de conformité au droit de la concurrence
- Directives relatives au droit de la concurrence

Recueillir des informations sur la concurrence.

Nous respectons scrupuleusement notre politique relative au droit de la concurrence. Si nous ignorons la légalité d'une mesure envisagée, nous consultons un membre du service Juridique et Conformité.

À FAIRE :

- Utiliser des informations accessibles au public, telles que des articles publiés, des dépôts réglementaires et des publications en ligne fiables
- Mener des études de marché directement ou par le biais d'agences externes
- Indiquer la source et la date des informations recueillies
- En cas de doute, consulter un membre du service Juridique et Conformité

À NE PAS FAIRE :

- Rechercher ou accepter des informations obtenues illégalement ou de manière contraire à l'éthique
- Accepter des informations confidentielles ou exclusives sur un concurrent de la part de candidats à un poste ou d'employés



Notre marché.

Prévenir la corruption et les pots-de-vin.

Nous n'adoptons pas de comportement impliquant des pots-de-vin ou des actes de corruption.

Pourquoi c'est important.

Les pots-de-vin et la corruption sont illégaux. En prévenant les pots-de-vin et la corruption, nous incarnons nos valeurs de confiance et d'authenticité. Et ce, même si cela représente un coût ou si nous perdons une opportunité. Aucun bénéfice ne justifie le sacrifice de nos valeurs.



Nos engagements.

- Nous n'offrons, ne promettons ou ne proposons jamais quoi que ce soit de valeur pour obtenir un avantage indu.
- Nous n'effectuons pas de paiements de facilitation, même si les montants sont faibles, courants ou prévus.
- Nous veillons à ce que les cadeaux, qu'ils soient offerts ou reçus, soient toujours appropriés. Nous ne dépensons jamais sans compter dans le but d'influencer le destinataire de manière inappropriée.
- Nous ne proposons jamais de divertissements ou n'offrons jamais de cadeaux illégaux ou inappropriés, ou qui amènent le destinataire à enfreindre ses propres politiques.
- Nous connaissons le motif de chaque paiement. Nous confirmons qu'il est légitime et a été approuvé conformément à la politique mondiale relative à la limitation des pouvoirs.
- Nous tenons des registres précis et complets de toutes les transactions.
- Nous savons qu'engager un tiers peut augmenter le risque de pot-de-vin et de corruption. Nous faisons preuve de prudence lorsque nous recrutons des tiers chargés d'agir en notre nom.
- Nous n'avons jamais recours à un tiers et ne l'autorisons jamais à faire quoi que ce soit que nous ne ferions pas nous-mêmes.
- Nous savons que les transactions conclues avec les gouvernements sont soumises à des règles juridiques spécifiques. Ce n'est pas la même chose que de faire affaire avec des entreprises privées.
- Nous demandons conseil à un membre du service Juridique et Conformité et signalons toute préoccupation.

Notre
marché.

Une bonne éthique.

Les risques de pot-de-vin et de corruption sont plus élevés lorsque nous faisons appel à des tiers. Cela inclut les agents et toutes les entités qui vendent des produits ou agissent en notre nom. Nous effectuons des vérifications préalables avant de les engager. Cela garantit qu'ils respectent les mêmes normes d'éthique strictes que nous.

Une bonne chose pour les affaires.

Q

Je travaille au service Achats. Un maître d'œuvre que nous n'avons pas retenu pour un projet récent s'est adressé à moi à l'aéroport. Il m'a demandé si j'avais déjà pensé à lancer ma propre entreprise et m'a dit que si c'était le cas, il pourrait investir. Je pense qu'il essayait de se faire bien voir afin que nous le choissions pour le prochain projet. Je lui ai dit que je n'étais pas intéressé. **Ai-je bien fait ?**

R

Vous avez bien fait de refuser. Toutefois, vous devez également en informer votre responsable ou un membre du service Juridique et Conformité. Si le fournisseur fait des offres pour tenter de s'attirer vos faveurs, il se peut aussi qu'il mène ses activités de manière contraire à l'éthique. C'est très risqué, car un maître d'œuvre est souvent chargé de recruter d'autres personnes pour McCain ! Nous devons savoir qu'il ne faut pas travailler avec ce fournisseur à l'avenir.

Ressources supplémentaires

- Politique mondiale de lutte contre la corruption
- Politique mondiale relative aux achats
- Code de conduite des fournisseurs
- Politique mondiale relative à la limitation des pouvoirs

Mots clés.

Voici quelques définitions importantes pour vous aider à comprendre les pots-de-vin et la corruption.

Pot-de-vin : tout élément de valeur offert pour influencer indûment une décision commerciale ou obtenir un avantage indu.

Paiement de facilitation : tout élément de valeur offert pour sécuriser ou accélérer une transaction. Cela peut consister à payer un fonctionnaire pour accélérer l'obtention d'un permis.

Fonctionnaire : toute personne ayant la capacité d'agir ou de prendre des décisions pour le compte d'un gouvernement. Il peut s'agir d'un agent, d'un employé ou d'un représentant d'un gouvernement. Cela désigne toute personne agissant à titre officiel à un quelconque échelon d'un gouvernement, d'une organisation supranationale ou internationale, ou d'une entreprise publique ou contrôlée par un État. Sont également inclus : les fonctionnaires législatifs, administratifs ou judiciaires ; les forces de l'ordre ; les employés des hôpitaux publics ; les candidats à une fonction publique ; et les représentants d'un parti politique ou d'une autre institution bénéficiant d'un financement public. Les mêmes règles en matière de pot-de-vin et de corruption s'appliquent également aux membres de la famille proche des fonctionnaires.

Valeur nominale : valeur des biens ou services qui n'est pas susceptible d'influencer (de façon réelle ou perçue) le destinataire et de l'amener à fournir un avantage commercial indu. Pour les cadeaux et les divertissements, McCain fixe la valeur nominale à un maximum de 100 CAD. Les responsables régionaux ou locaux peuvent fixer, le cas échéant, une valeur nominale inférieure.

Les objets de marque McCain offerts aux clients, tels que des stylos, des tasses, des bouteilles d'eau et des carnets, sont des exemples de cadeaux dont la valeur est inférieure à la valeur nominale.

Notre
marché.

Participer au processus politique.

Nous comprenons que la participation individuelle à la vie politique peut changer la donne au sein de nos communautés. En tant qu'entreprise, nous nous engageons avec prudence dans cette démarche.

Pourquoi c'est important.

Nous pensons qu'un processus politique solide et ouvert rend la société plus juste et plus productive. Nous soutenons également le droit de chaque employé à exprimer ses convictions personnelles. Cependant, nous ne nous engageons pas dans des activités politiques au nom de McCain, sauf autorisation contraire. Nous ne donnons pas l'impression que nos convictions personnelles sont partagées par McCain.

Nos engagements.

- Nous sommes toujours clairs sur le fait que nos opinions et nos actions politiques sont les nôtres et non celles de McCain.
- Nous n'apportons aucune contribution politique directe ou indirecte au nom de McCain sans l'autorisation du président-directeur général de McCain. Cela inclut l'utilisation des ressources ou des installations de McCain afin de mener des activités politiques.
- Nous informons l'équipe locale chargée des affaires externes si nous nous portons candidat à une fonction politique afin d'éviter tout conflit d'intérêts potentiel.

Une bonne chose pour les affaires.

Q

Mon ami tente de briguer un mandat politique. Puis-je participer à la campagne ?

R

Oui. Votre activité personnelle vous regarde, mais vous ne pouvez pas utiliser les ressources de McCain sans autorisation. Vous ne pouvez pas non plus utiliser le nom McCain afin de promouvoir votre campagne.

Notre
marché.





Notre communauté mondiale.

Protéger l'environnement et promouvoir le développement durable

Respecter les droits de l'Homme

Soutenir nos communautés

Notre communauté mondiale.

Protéger l'environnement et promouvoir le développement durable.

Nous produisons des aliments de manière responsable pour garantir un avenir durable pour les générations actuelles et futures.

Le développement durable est au cœur des objectifs de notre entreprise. La promotion du développement durable et de la résilience de nos systèmes alimentaires est plus que jamais une nécessité. Pour ce faire, McCain cherche à réduire son impact sur le climat et à soutenir les communautés dans lesquelles elle est implantée. Avec nos partenaires et producteurs, nous pouvons innover, relever des défis et susciter des changements positifs.



Respecter les droits de l'Homme.



Nous nous engageons à respecter les droits de l'Homme et à atténuer tout impact négatif. Nous exigeons de nos partenaires commerciaux qu'ils partagent cet engagement.

Nous ne tolérons pas l'esclavage moderne ni les violations des droits de l'Homme, comme le travail forcé, le travail des enfants ou la traite des êtres humains, au sein de notre main-d'œuvre ou de la part de nos partenaires commerciaux. En agissant conformément à nos valeurs, nous protégeons les droits de l'Homme dans toutes nos activités.

**Notre
communauté
mondiale.**

Soutenir nos communautés.

Nous aidons les communautés à prospérer là où nous vivons et travaillons.

Avec de nombreux producteurs et installations situés dans des zones rurales, nous sommes souvent le premier employeur de nos communautés. Nous sommes fiers du rôle que nous jouons en tant qu'employeur et partenaire. Nous nous engageons à contribuer à la compétitivité et à la résilience de ces communautés.



**Notre
communauté
mondiale.**

Ressources supplémentaires

- Politique internationale relative à l'environnement
- Rapports sur le développement durable
- Code de conduite des fournisseurs



Nos ressources.

Actions

Nos
ressources.

Actions.

Poser des questions.

Notre entreprise compte sur chacun d'entre nous pour s'exprimer. Cela implique de poser des questions et solliciter de l'aide lorsque nous ne sommes pas certains de la marche à suivre. Le fait de s'exprimer renforce notre entreprise en nous permettant d'identifier et de résoudre rapidement les problèmes.

Signaler des problèmes.

Il est essentiel que chacun d'entre nous signale toute potentielle violation de notre Code, de nos politiques ou de la loi. Si vous avez des préoccupations, signalez-les immédiatement à l'une des personnes suivantes :

- Un responsable
- Un représentant local ou mondial des ressources humaines
- Un membre du service Juridique et Conformité

Si vous estimez qu'il n'est pas possible de vous adresser à l'une de ces personnes, vous pouvez également faire part de vos préoccupations (y compris de manière anonyme) via les canaux suivants :

- E-mail : codeconnection@mccain.com. Cette adresse e-mail est surveillée par notre équipe Conformité mondiale. La confidentialité de vos préoccupations sera préservée autant que possible, selon la nature du problème et les étapes pouvant s'avérer nécessaires à des fins d'enquête.
- En ligne : sur www.mccain.ethicspoint.com
- Ligne d'assistance éthique : un centre d'appels tiers (le cas échéant). Les numéros de téléphone de la ligne d'assistance éthique sont indiqués à la page suivante.



**Nos
ressources.**

La ligne d'assistance éthique et le site Web associé sont disponibles 24 heures sur 24 dans plusieurs langues. Dans certaines juridictions, McCain a adopté des politiques de lancement d'alerte conformes aux exigences locales. Le cas échéant, vous pouvez également signaler vos préoccupations conformément à votre politique locale.

Pays	Numéro de la ligne d'assistance éthique
Argentine	0800-444-9123
Australie	1-800-551-155, puis 888-622-2468
Belgique	080081975
Brésil	08000474158
Canada	8886222468
Chine	4009901429
Colombie	01-800-5-1-80529
France	0800948669
Allemagne	08007243506
Inde	000-117 8886222468
Italie	800902912
Japon	0120914144
Mexique	008002530411
Pays-Bas	08000200781
Nouvelle-Zélande	000-911 8886222468
Pologne	800702828
Russie	88003337489
Afrique du Sud	0800000503
Espagne	900822569
Suède	020-79-4272
Royaume-Uni	08000286914
États-Unis	8886222468

**Nos
ressources.**

Toute violation potentielle de notre Code fera l'objet d'une enquête en bonne et due forme. Chaque employé est tenu de coopérer pleinement et en toute honnêteté à l'enquête. Tout employé qui ne coopère pas pourra faire l'objet de mesures disciplinaires.

Tolérance zéro vis-à-vis des représailles.

Il faut du courage pour oser s'exprimer lorsque quelque chose ne tourne pas rond. Nous comptons sur l'ensemble de nos employés pour signaler toute préoccupation ou violation éventuelle. Sachez que l'entreprise ne tolère aucune forme de représailles à l'encontre des employés qui signalent des préoccupations de bonne foi. Les employés qui participent à une enquête sont également protégés contre les représailles. Si vous êtes victime de représailles, signalez les faits immédiatement.

Dérogations.

Dans de rares cas, le respect de notre Code peut entraîner d'importantes difficultés. Dans de telles situations, vous pouvez faire une demande de dérogation à notre Code. Si vous pensez avoir besoin d'une dérogation, demandez conseil à un membre du service Juridique et Conformité.

Ressources.

Consultez votre équipe RH ou juridique locale pour connaître les politiques, normes et directives mondiales et régionales.



**Nos
ressources.**



**Nous sommes
McCain.**