

Code de conduite



Table des matières

3	Message du président-directeur général : Code de conduite de Sustana
5	Sustana – Nos valeurs
6	Vos responsabilités personnelles
9	Le respect dans notre milieu de travail
22	L'administration de notre Code

Veillez noter que, dans le document, le générique masculin est utilisé sans aucune discrimination et dans le seul but d'en faciliter la lecture.

Message du président- directeur général

Code de conduite de Sustana

Chez Sustana, nous sommes fiers d'être un producteur de premier plan dans l'industrie des produits et services à base de fibres de qualité. Guidés par un fort engagement en faveur de la durabilité et de l'amélioration continue, notre mission est de développer des solutions durables avec des matériaux propres et une approche circulaire. Nos clients nous font confiance pour fournir des produits exceptionnels fabriqués à partir de contenu recyclé, preuve de notre dévouement assidu à la qualité et à la responsabilité environnementale.

Notre réussite repose sur la confiance que nous accordent nos clients, nos fournisseurs et nos employés. Cette confiance découle d'interactions constantes et positives qui témoignent du respect et de l'ouverture de nos équipes. En cultivant ces relations solides, nous permettons à nos équipes de travailler de manière collaborative et d'atteindre les résultats escomptés.

Le Code de conduite de Sustana résume les principes qui guident notre comportement et nos prises de décisions. Il définit les attentes quant à la manière dont chaque individu chez Sustana—à tous les niveaux et dans tous les lieux—doit se comporter lorsqu'il interagit avec des collègues, des clients et des fournisseurs ou représente l'entreprise. Ancré dans nos valeurs, le Code est un cadre indispensable pour garantir l'intégrité et l'alignement dans tout ce que nous entreprenons.

Il est donc essentiel que nous nous familiarisions tous avec le Code de conduite, que nous comprenions son importance et que nous incarnions ses principes. Ce faisant, nous renforçons la position de Sustana en tant qu'organisation admirée et digne de confiance—une organisation qui inspire la fierté chez ses employés, suscite le respect de la part des clients, des fournisseurs et des communautés.

Merci de votre engagement continu envers notre Code de conduite. Ensemble, nous continuerons à offrir des solutions durables et de haute qualité, tout en bâtissant une organisation qui se veut un modèle d'excellence.

Merci pour tout ce que vous faites pour soutenir Sustana.

Nathan Jeppson

Président-directeur général, Sustana

Sustana

– Nos valeurs

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.

LA DURABILITÉ, NOTRE ADN

Le développement durable est un ingrédient clé de nos produits et de notre offre client.

S'ENGAGER POUR LA SÉCURITÉ

Nous avons la responsabilité collective d'agir proactivement pour un environnement de travail sécuritaire.

S'ÉLEVER POUR LE CHANGEMENT

Nous menons le mouvement des matières propres de concert avec nos clients. Nos mots et nos gestes sont des moteurs de changement.

EXPÉRIMENTER POUR PROGRESSER

Nous cherchons constamment à trouver de meilleures solutions et des méthodes afin d'améliorer nos procédés et nos produits.

CRÉER MIEUX ENSEMBLE

Nous travaillons avec nos partenaires et nos employés à l'élaboration de solutions novatrices qui alimentent le travail d'équipe, la confiance et la collaboration.

AGIR AVEC INTÉGRITÉ

Nous agissons avec transparence et intégrité, peu importe les difficultés.

Vos responsabilités personnelles

SUIVEZ LE CODE

Le Code de conduite 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 chaque décision d'affaires et chacune 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.

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
- 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 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.

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. Des représailles exercées contre un employé ayant signalé un fait qu'il considère comme une dérogation à nos valeurs, à notre Code ou aux lois, qui soulève des questions, demande conseil ou qui participe à une enquête, constituent une infraction à notre Code de conduite et doivent être signalées.

Le respect 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.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

La sécurité est une responsabilité partagée entre la société et ses employés. Nous devons aider à assurer la sécurité des gens autour de nous, ce qui inclut nos collègues, les visiteurs, les sous-traitants et les clients.

Il est de la responsabilité de chaque employé :

- de suivre toutes les règles et procédures de sécurité;
- de porter de l'équipement de protection personnelle;
- de faire part de ses préoccupations si on lui demande d'effectuer une tâche qu'il estime non sécuritaire;
- de faire part de ses préoccupations si on lui demande d'effectuer un travail pour lequel il n'a pas toute la formation;
- de donner une rétroaction directe à une personne qui exécute une tâche qu'il estime non sécuritaire ou pour laquelle elle n'a pas la formation voulue;
- de signaler un véhicule ou une pièce d'équipement qui ne fonctionne pas de manière appropriée et pourrait ne pas être sécuritaire;
- d'arrêter ou de mettre hors service un véhicule ou une pièce d'équipement qui ne fonctionne pas de manière appropriée et constitue un danger pour les autres;
- de signaler toute condition potentiellement non sécuritaire ou tout danger potentiel.

INCLUSION ET APPARTENANCE

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.

DROITS ET LIBERTÉS AU TRAVAIL

Au sein de leurs différents établissements, Sustana n'aura en aucun temps recours au travail des enfants de moins de 15 ans.

L'entreprise et ses représentants s'engagent, également, à n'avoir jamais recours au travail forcé ou obligatoire de ses travailleurs. Par exemple, les employés doivent être libres de quitter le travail ou mettre fin à leur emploi avec un préavis raisonnable, et ne doivent pas être tenus de renoncer à une pièce d'identité, un passeport ou un permis de travail délivré par le gouvernement comme condition d'emploi.

Chacun des employés a également la liberté de s'associer et a le droit à la négociation collective.

LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION

Chacun mérite qu'on lui donne la possibilité de réussir et de contribuer au succès de Sustana. La discrimination ou le traitement inéquitable d'employés ou de candidats, dans le cadre du recrutement, de l'embauche, de la formation, de la promotion ou de la rémunération, sont strictement interdits, en plus d'être illégaux.

Toute décision d'emploi, de l'embauche à l'attribution des tâches, en passant par les promotions et le congédiement, sera fondée sur le mérite, les qualifications et le rendement au travail. Les décisions ne seront pas fondées sur :

- la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale;
- le sexe ou l'identité sexuelle;
- l'orientation sexuelle;
- l'âge;
- la religion;
- la déficience;
- le statut de vétéran;
- ou tout autre statut protégé par la loi.

LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT

Le harcèlement sous toute forme n'est pas toléré dans notre milieu de travail.

Sustana entend fournir un milieu de travail exempt de tout harcèlement et de toute autre conduite offensante ou irrespectueuse. Nous interdisons expressément le harcèlement en milieu de travail ou à tout endroit où les affaires sont menées, et nous nous conformons aux lois en vigueur interdisant le harcèlement. Il est important de noter que le harcèlement se définit par une atteinte à la dignité et à l'intégrité physique et psychologique, peu importe l'intention de la personne responsable de ces actions.

Le harcèlement inclut toute conduite inopportune, qu'elle soit de nature verbale, visuelle, physique ou autre, créant un milieu de travail intimidant, offensant ou hostile. Bien que la définition juridique puisse varier d'un pays, d'un État ou d'une province à l'autre, nous considérons les comportements suivants comme du harcèlement, et ils sont inacceptables :

- le harcèlement sexuel;
- les paroles ou blagues offensantes;
- les insultes portant sur l'origine ethnique, le sexe ou la religion;
- les commentaires dégradants;
- le comportement intimidant ou menaçant;
- les signes d'hostilité envers les autres.

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 adopte une politique de tolérance zéro à l'égard de tout comportement (physique ou verbal) qui intimide, blesse, tente de contrôler ou autrement menace le bien-être émotionnel, mental ou physique d'une personne. Toute menace ou insinuation de menace sera prise au sens propre et considérée comme sérieuse.

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 et (ou) au service des ressources humaines.

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 autres armes qui pourraient être considérées dangereuses 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 fondées sur 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 les bureaux devraient s'habiller comme s'ils étaient susceptibles de rencontrer 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. Les tenues devraient fournir une couverture convenable du décolleté, des jambes et de la taille et ne devraient pas être excessivement moulantes.



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. De manière générale, les tenues suivantes ne seront pas jugées acceptables :

- les vêtements usés, souillés, délavés ou déchirés;
- les t-shirts décontractés (pour les employés ne travaillant pas dans l'usine);
- les chandails en coton ouaté (notamment avec capuchon);
- les joggings et survêtements de sport (pour les employés ne travaillant pas dans l'usine);
- les camisoles (pour les employés de l'usine);
- les hauts exposant le ventre;
- les hauts ou robes avec bretelles spaghetti ou sans bretelles;
- les chemises et blouses avec décolleté plongeant;
- les minijupes et shorts très courts;
- les sandales de sport;
- les chaussures de sport décontractées;
- les tongs (gougounes);
- les casquettes (pour les employés ne travaillant pas dans l'usine).

ESPACES PARTAGÉS

Les installations de Sustana sont constituées d'espaces partagés. C'est pourquoi l'affichage évident d'éléments démontrant des préférences personnelles envers des groupes ou des associations dont on fait partie est interdit, par exemple des groupes musicaux, des équipes sportives, des associations commerciales, des groupes religieux ou autres. Des articles discrets sur votre table de travail, dans votre bureau ou dans votre aire de travail qui ne sont pas à la vue des autres personnes sont acceptables. Si vous avez des questions concernant l'acceptabilité d'un article que vous aimeriez placer dans votre aire de travail, veuillez en discuter avec votre gestionnaire, le gestionnaire de niveau hiérarchique suivant ou le service des ressources humaines

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 conjoint 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'à les 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 ET DE L'INTERNET

La technologie joue un rôle crucial dans l'exploitation de notre entreprise. Un problème de système peut restreindre notre capacité de mener nos affaires 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 que pour des fins d'affaires autorisées. Soyez conscients que toute information que vous créez, communiquez, recherchez ou téléchargez dans les systèmes de l'entreprise devient la propriété de la société.

Les indications qui suivent s'appliquent à l'utilisation de notre technologie :

- Ne téléchargez ou n'installez jamais de logiciels non autorisés provenant de l'Internet.
- N'ouvrez jamais un fichier que vous ne pouvez identifier ou qui provient d'une personne inconnue.
- 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.

L'utilisation personnelle par les employés ne doit pas avoir d'impact sur la société. Toute utilisation personnelle occasionnelle des systèmes de la société ne doit pas nuire à celle-ci et ne doit pas supposer des activités commerciales externes. Nous nous réservons toutefois le droit de surveiller l'utilisation de nos 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 billets anonymes peuvent être retracés 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. 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.

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.

COMMUNICATIONS EXTERNES

Une communication ouverte, à l'interne comme à l'externe, est aussi bien favorable que nécessaire. Toutefois, un élément d'information hors contexte ou incomplet ou un document mal écrit peuvent être préjudiciables, surtout lorsque l'information se retrouve dans les communications externes. C'est pourquoi seuls les représentants autorisés de la société, 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 vous êtes abordés, en personne ou sur les médias sociaux, par des journalistes, des investisseurs ou des analystes de marché qui veulent obtenir vos commentaires sur les affaires de l'entreprise, vous n'avez qu'à les informer poliment que vous n'êtes pas autorisé à discuter du sujet et à leur recommander de communiquer avec un représentant autorisé de la société.



L'administration de notre Code

SIGNALEMENT

Sustana est notre entreprise, 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 pourrions 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.

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. Les employés de Sustana ou des tiers peuvent utiliser le dispositif d'alerte professionnelle (hébergé par une plateforme tierce) pour faire un signalement anonyme ou non anonyme en ligne ou par téléphone :

<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/frca/gui/91031/index.html>

PRISE DE MESURES

Nous prenons au sérieux toute infraction au Code et à la loi. Nous prendrons promptement les mesures appropriées et conformes à la nature et à la gravité de l'infraction. Ces mesures peuvent inclure, à titre d'exemple, une période d'encadrement officielle et documentée, une suspension sans rémunération ou un congédiement. 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 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.