



GROUPE AGF

CODE D'ÉTHIQUE

ET DE CONDUITE DES AFFAIRES

Dans le présent document, le générique masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

DERNIÈRE MISE À JOUR: AOÛT 2024

Table des matières

Mot de notre président	5	À l'égard de nos fournisseurs, distributeurs, sous-traitants et associés	13
La mission et les valeurs de Groupe AGF	6	À l'égard de nos clients	14
Mission de Groupe AGF	6	À l'égard de nos concurrents	14
Valeurs de Groupe AGF	6	À l'égard des lois	15
Introduction	7	Les informations financières	16
Portée et application du Code	8	Registres et pièces comptables	16
Champ d'application	8	La diffusion de l'information	18
Application et mise en œuvre	9	Protection des renseignements confidentiels et propriété intellectuelle	18
Conformité au Code	10	Protection des renseignements personnels	18
Responsabilité	10	Sécurité de l'information et devoir de loyauté	19
Mesures disciplinaires	10	L'utilisation des technologies de l'information	20
Signaler une infraction	11	Réseaux sociaux	20
Demander conseil	11	Usage des solutions d'Intelligence Artificielle (IA)	21
L'intégrité dans nos relations	12		
À l'égard de notre personnel	12		

L'utilisation des biens de la compagnie	22	Le Code sur la scène internationale	33
Civilité, respect et sécurité au travail	23	Respect des droits de la personne	33
Respect des lois et des règlements	23	Droit du travail	34
Harcèlement et violence au travail	23	Développement des communautés	35
Alcool et drogues	24	Pratiques d'affaires internationales	36
Notre participation dans la communauté	25	Lutte contre la corruption	36
Le respect de l'environnement	26		
Les conflits d'intérêts et autres questions connexes	27		
Activités politiques	27		
Activités commerciales personnelles	28		
Acceptation de cadeaux, invitations et autres avantages	29		
Relations personnelles au travail	30		
Pots-de-vin et corruption	31		



Mot de notre président

Bonjour!

J'ai l'honneur de vous présenter le Code d'éthique et de conduite des affaires de Groupe AGF (ci-après nommé le Code). Ce Code se veut un ensemble de lignes directrices qui mènent nos activités quotidiennes en s'appuyant sur nos valeurs et nos principes de gouvernance.

Au fil des ans, Groupe AGF a bâti une forte réputation dont nous sommes fiers. Le Code énonce les devoirs et comportements attendus de tous dans le but de maintenir la relation de confiance que nous entretenons avec nos collaborateurs et partenaires. En ce sens, il va sans dire que sa compréhension et son respect sont au cœur des conditions d'emploi au sein de Groupe AGF - c'est pourquoi chaque employé doit confirmer annuellement son adhésion au Code.

Je suis confiant qu'en cas de doute éthique, il saura vous guider vers la meilleure décision possible pour vous et pour l'entreprise.

Merci et bonne lecture,

Maxime Gendron, ing., ASC
Président et chef de la direction

Un peu d'histoire

Le Groupe AGF exerce ses activités depuis 1948. C'était alors la première société au Canada à se spécialiser en acier d'armature.



La mission et les valeurs

Mission de Groupe AGF

Groupe AGF, entreprise familiale, contribue de façon proactive au succès de ses clients en offrant des solutions techniques ingénieuses dans le domaine de l'acier d'armature tout en assurant à son personnel un environnement sécuritaire et stimulant dans un esprit de performance et de solidarité sociale.

Valeurs de Groupe AGF

- Santé et sécurité
- Esprit d'équipe
- Sens du leadership
- Performance
- Engagement social

Introduction

La direction du Groupe AGF désire exprimer son engagement envers des pratiques d'affaires justes et rationnelles et, par la même occasion, s'assurer que ses partenaires d'affaires répondent également aux normes éthiques les plus élevées sur le marché mondial.

Ce Code d'éthique et de conduite des affaires a pour objectif d'assurer le respect des normes de conduite internationalement acceptables et de garantir la réputation mondiale du Groupe AGF.

Bien que ce Code ne couvre certainement pas toutes les situations éthiques ou légales que Groupe AGF pourrait rencontrer, il constitue par contre un excellent guide sur la façon dont Groupe AGF a choisi de mener ses affaires. Il repose sur des normes internationalement reconnues telles la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Convention internationale des droits de l'enfant (CIDE) et les conventions et recommandations applicables de l'Organisation internationale du travail (OIT) ainsi que toute autre législation nationale et internationale.

Pour toute question à propos de ce Code ou pour toute demande d'information quant à son application dans votre entreprise, nous vous invitons à communiquer avec votre gestionnaire ou avec un représentant du Service des ressources humaines.



Les actions quotidiennes de tous les partenaires de Groupe AGF doivent être guidées par des normes internationalement reconnues :

- La Déclaration universelle des droits de l'homme
- La Convention internationale des droits de l'enfant
- Les conventions applicables de l'Organisation internationale du travail

Application et mise en oeuvre du Code

Champ d'application

Ce Code s'applique aux :

- **Employés de Groupe AGF** et des sociétés affiliées, peu importe le poste occupé, et ce, à travers le monde.
- **Membres du conseil consultatif.**
- **Coentreprises de Groupe AGF** sur lesquelles Groupe AGF exerce le contrôle de gestion et à chaque employé, dirigeant et administrateur de ces coentreprises.
- **À tous les fournisseurs de Groupe AGF.** Lors de la sélection d'un fournisseur, Groupe AGF fonde ses décisions sur la qualité des produits et services ainsi que sur la réputation de ce dernier. Les fournisseurs choisis doivent être des entreprises dont les activités ne transgressent pas les conventions et règlements, et dont la réputation est fondée.



Êtes-vous concerné ?

Toute personne qui participe, de quelque façon que ce soit, aux activités de Groupe AGF est concernée par ce Code.

Si vous en faites la lecture, c'est probablement parce qu'il s'applique à vous.

Application et mise en œuvre

Le Code aura des effets bénéfiques pour tous, uniquement si ses dispositions sont effectivement appliquées.

Le non-respect des principes édictés dans le présent Code peut avoir de graves conséquences pour Groupe AGF et ses partenaires tant sur le plan juridique que commercial ou pour l'image de marque de l'entreprise.

Le Code est donc présenté à tous les partenaires de Groupe AGF et est systématiquement remis à chaque nouveau collaborateur lors de son arrivée au sein du Groupe. Le Service des ressources humaines est responsable de communiquer et de rendre accessible d'une manière compréhensible le Code d'éthique et de conduite des affaires de Groupe AGF.

Conformité au Code

Responsabilité

Tous les employés et partenaires, peu importe leur niveau hiérarchique, doivent se conformer au présent Code ainsi qu'aux directives, politiques et méthodes qu'il sous-tend.

Par ailleurs, Groupe AGF souhaite anticiper les difficultés pour les prévenir ou, le cas échéant, pour les régler dans les plus brefs délais afin d'en limiter les conséquences. Il est donc essentiel qu'un manquement ou un risque de manquement soit signalé.

Mesures disciplinaires

Comme il est de la responsabilité de chacun de respecter le présent Code, les politiques d'entreprise de Groupe AGF ainsi que les diverses lois, toute infraction pourrait avoir pour conséquence l'imposition d'une mesure disciplinaire, pouvant aller jusqu'au congédiement ou à des poursuites judiciaires.

VOTRE OBLIGATION

Vous devez agir en tout temps dans le respect du présent Code.

Le fait de ne pas avoir lu le Code dans son intégralité ne vous libère aucunement de votre obligation.

Signaler une infraction

Les membres du personnel sont encouragés à exposer toute situation de non-conformité, réelle ou potentielle, qui les touche personnellement ou qui touche des tiers. Groupe AGF considère que toute personne soulevant un problème d'éthique ou une infraction au Code agit correctement. Par conséquent, aucune mesure de représaille contre cette personne ne sera tolérée.

Pour signaler les comportements qui vous apparaissent contraires au présent Code, nous vous invitons à parler à votre supérieur immédiat ou avec un représentant du Service des ressources humaines. Si vous désirez préserver l'anonymat, la Ligne Éthique d'AGF (1 855 243 2193) est mise à votre disposition.

Aucun signalement effectué de bonne foi ne fera l'objet d'une sanction.

Demander conseil

Pour obtenir des éclaircissements ou en cas de doute sur l'application ou la portée de l'une ou l'autre des dispositions contenues dans ce Code, n'hésitez pas à communiquer avec un représentant des Ressources humaines.



Soyez un employé honnête et responsable et signalez toute infraction au Code.

L'intégrité dans nos relations

À l'égard de notre personnel

Groupe AGF considère ses employés comme sa plus grande richesse et s'engage à offrir et à maintenir un milieu de travail sans discrimination ni harcèlement, protégeant la santé, la sécurité et la dignité de chacun, en plus d'offrir des conditions de travail concurrentielles tant au niveau des pratiques de rémunération que des avantages sociaux offerts.

Ainsi, nous prenons les mesures appropriées pour prévenir les actes ou comportements discriminatoires ou de harcèlement au travail et nous nous efforçons de régler promptement les problèmes de manière respectueuse.

Groupe AGF agit en fonction du respect des droits de la personne et des libertés fondamentales, respecte les lois et normes du travail applicables et promeut des pratiques exemptes de biais discriminatoires. En outre, les initiatives visant à promouvoir la diversité et l'égalité des chances seront encouragées au sein de Groupe AGF.

Groupe AGF reconnaît que les personnes ont besoin de trouver un équilibre entre la vie professionnelle et personnelle et tient à respecter la vie privée de ses employés.



Déterminez si vous contrevenez au présent Code, en vous posant les questions suivantes :

- Mon action est-elle conforme aux valeurs de Groupe AGF ?
- Ma conduite pourrait-elle nuire à mon employeur à long terme ?
- Ma conduite pourrait-elle porter atteinte à la réputation d'un collègue ?

Toutefois, nous nous préoccupons de la conduite d'un employé lorsque celle-ci affecte son rendement au travail ou la réputation ou les intérêts commerciaux de Groupe AGF. Les employés et représentants doivent donc se soucier de la réputation de Groupe AGF ainsi que de la leur et agir, en dehors des heures de travail, avec la même intégrité qu'au travail.

À l'égard de nos fournisseurs, distributeurs, sous-traitants et associés

Groupe AGF traite équitablement ses fournisseurs, distributeurs, sous-traitants et associés. Nous soutenons le principe de la juste concurrence, sans discrimination ni tromperie. La conduite des employés qui traitent avec des fournisseurs ou des fournisseurs potentiels doit être guidée par la section « Conflits d'intérêts et autres questions connexes » du présent Code.

À l'égard de nos clients

La satisfaction de nos clients est indispensable à la réussite de Groupe AGF. Nous nous efforçons de bien comprendre leurs besoins et leurs préoccupations et de les satisfaire de façon juste, efficace et équitable. Groupe AGF offre des services et produits de qualité conformes aux normes de sécurité, de santé et de protection de l'environnement, ainsi qu'à des conditions et à des prix concurrentiels. Nous faisons la promotion de nos produits et services honnêtement, en fonction de leur qualité, sans jamais agir de façon illicite ni en violation des présentes normes pour tenter de conclure une affaire.

À l'égard de nos concurrents

Groupe AGF adopte des pratiques concurrentielles vigoureuses et justes. Pour conserver notre avantage concurrentiel dans les secteurs de l'ingénierie, de la gestion de l'exploitation et des installations ainsi que de la construction, nous devons comprendre les stratégies et les produits de nos concurrents et nous y comparer avantageusement. Nous utilisons toutes les ressources légitimes et légales pour recueillir de l'information sur nos concurrents.



Faites preuve de transparence
et agissez avec conscience professionnelle : nos clients sont notre raison d'être.

Par ailleurs, l'ensemble des activités de Groupe AGF est soumis **aux lois sur la concurrence en vigueur dans divers pays**. Ces lois ont pour principal but d'interdire les ententes ou les mesures entravant le commerce ou le jeu de la concurrence, notamment les ententes entre concurrents pour fixer ou influencer les prix, le boycottage de certains fournisseurs ou clients, le partage des produits, des territoires ou des marchés ou le fait de limiter la production ou la vente de produits.

Les membres du personnel doivent veiller à ce qu'aucune transaction avec des représentants d'autres sociétés ne puisse être perçue comme allant à l'encontre de ces lois.

À l'égard des lois

Groupe AGF a pour ligne de conduite de se conformer aux lois et règlements applicables dans les provinces et pays où elle fait affaire, notamment en matière d'emploi, de main-d'œuvre, de non-discrimination, de santé et sécurité au travail, de protection des renseignements personnels, de concurrence, de transport, d'immigration, de langues et d'environnement. Aucun employé de Groupe AGF n'est autorisé à enfreindre une quelconque loi ou à ordonner à un autre employé ou individu d'enfreindre une loi au nom de Groupe AGF.



Il importe de **toujours se référer aux lois** en vigueur dans les divers pays et provinces d'exploitation.



À ne pas faire :

Une personne en charge des approvisionnements d'AGF décide de contacter un de nos concurrents pour s'entendre sur le prix de l'acier d'un fournisseur commun.

Ceci irait complètement à l'encontre de notre Code éthique.

Les informations financières

Registres et pièces comptables

Tout employé à qui incombe la responsabilité de déboursier, d'engager ou d'encaisser des fonds de Groupe AGF a l'obligation de voir à ce que ces sommes soient exclusivement utilisées pour la gestion courante des affaires de Groupe AGF.

Qu'il s'agisse de comptes à vérifier, de dépenses à engager ou encore de comptes de dépenses, les employés doivent faire preuve de jugement et s'assurer que Groupe AGF profite au maximum des sommes dépensées.

En outre, les opérations doivent être consignées avec justesse dans les comptes de Groupe AGF afin que les administrateurs, la direction et toute autre partie intéressée disposent d'une information financière complète et précise, leur permettant de prendre des décisions éclairées.



**J'ai invité des clients à dîner
mais j'ai perdu le reçu.
Serai-je remboursé ?**

Nous devons nous assurer que toutes les transactions financières sont enregistrées correctement dans les livres et registres comptables.

Dans un cas exceptionnel où vous ne pouvez obtenir une copie d'un reçu, vous devez parler à votre supérieur immédiat de la meilleure façon de documenter votre compte de dépenses.

Groupe AGF adhère à l'application rationnelle des pratiques, réglementations et contrôles comptables reconnus afin d'assurer la conformité avec les diverses lois fiscales. Les règles suivantes doivent être respectées :

- **Tous les registres commerciaux** (rapports de dépenses, factures, pièces justificatives, registres de paie, etc.) doivent être préparés soigneusement, honnêtement et en temps opportun ;
- **Tous les documents signés** doivent, pour autant que nous le sachions, être exacts et véridiques ;
- **Toute erreur** (inexactitude, déclaration erronée ou omission) dont nous avons connaissance doit être signalée à nos clients et fournisseurs et doit être corrigée rapidement par un crédit, un remboursement ou par tout autre correctif jugé acceptable par les parties ;
- **Aucune transaction ni aucun élément d'actif** ou de passif et autre information financière ne doit être caché à la direction ou aux vérificateurs internes ou externes de Groupe AGF ;
- **Tous les efforts doivent être faits** pour résoudre toutes les questions et préoccupations soulevées dans les rapports des vérificateurs internes et externes ;
- **Il est strictement interdit :**
 - de passer des écritures comptables fausses ou trompeuses ou d'établir des comptes bancaires non enregistrés, ayant trait aux ventes, aux achats ou à toute autre activité de Groupe AGF ;
 - d'établir ou de maintenir, à quelque fin que ce soit, un fonds d'encaisse secret ou non enregistré, ou d'autres éléments d'actif ;
 - de prendre des arrangements financiers hors normes avec un client ou un fournisseur (surfacturation ou sous-facturation, par exemple) ;
- **L'accès aux renseignements confidentiels** ou sensibles est restreint pour en éviter la divulgation, la modification, l'utilisation à mauvais escient ou la destruction accidentelle ou intentionnelle.

Diffusion de l'information

Les collaborateurs de Groupe AGF, à tous les niveaux, doivent s'assurer que les dossiers, rapports et informations utilisés pour fins de communication ou de publication sont complets, justes, précis et respectent les normes graphique de Groupe AGF. Toutes les communications destinées au grand public doivent être référées à la Chef, Culture Organisationnelle.

Protection des renseignements confidentiels et propriété intellectuelle

Les marchés dans lesquels nous évoluons étant vivement concurrentiels, il importe de préserver le caractère privé de l'information confidentielle que nous détenons, et ce, quel que soit le mode de transmission des renseignements utilisé. L'information confidentielle doit être traitée avec la plus grande précaution et des moyens préventifs raisonnables doivent être mis en oeuvre pour empêcher les fuites. De même, les droits de propriété intellectuelle constituant un actif précieux, Groupe AGF se doit d'en assurer la protection.

Protection des renseignements personnels

Groupe AGF accorde une grande importance à la vie privée ainsi qu'à la protection des renseignements personnels (*numéro de téléphone personnel, adresse, informations sur votre famille, état de santé, salaire, évaluation de la performance*) et s'engage à respecter les lois en vigueur sur la protection des renseignements confidentiels pour l'ensemble de ses employés.



À ne pas faire :

Alors qu'il part quelques jours, un employé laisse traîner, à la vue de tous sur son bureau, un document confidentiel relatif à la stratégie de l'entreprise.



En cas de doute:

- Optez pour la discrétion et la prudence.
- Demandez l'avis de votre gestionnaire ou des Ressources humaines.

Sécurité de l'information et devoir de loyauté

Un vol de données ou un piratage de nos informations peut avoir des conséquences désastreuses - tant en termes financiers qu'en termes de réputation - sur toute notre chaîne de valeur: achats, opérations, ventes et tous les échanges de services avec les parties prenantes de l'entreprise.

C'est la pérennité d'AGF et de nos emplois qui est en jeu.

Dans cette optique, le cours mensuel en sécurité de l'information est obligatoire pour tous les employés qui utilisent des outils électroniques d'AGF (ordinateurs, scanners, courriels, cellulaires, etc.).

Nous devons rester vigilants envers les courriels que nous recevons avant d'interagir avec ceux-ci, et nous devons protéger les informations d'AGF, qu'elles soient électroniques ou imprimées. Il est important d'aviser le département de l'informatique de tout courriel jugé suspect.

Par ailleurs, il importe de se rappeler que le contenu publié sur les médias sociaux (Facebook, LinkedIn, Twitter ou autres sites tels les blogues) peut rapidement être transmis à un grand nombre de personnes le rendant ainsi du domaine public.

L'employé a des droits, mais il a aussi des responsabilités ainsi qu'un **devoir de loyauté** envers son employeur. Ceci implique chez le salarié une obligation générale de placer les intérêts de son employeur au-dessus de ses propres intérêts, évitant par le fait même toute concurrence directe ou indirecte avec les activités de son employeur, toute divulgation d'information confidentielle et tout comportement pouvant causer un préjudice à son employeur.

Ce devoir de loyauté outrepassa le cadre des heures de travail et tout utilisateur des médias sociaux est personnellement responsable du contenu qu'il publie.



Pour sécuriser les informations sensibles, il est conseillé de les détruire correctement en utilisant un dispositif de déchiquetage sécurisé (ex: Shredit) plutôt que de les jeter à la poubelle.



Malgré que l'utilisation de réseaux Wifi publics soit fortement déconseillée, il est toutefois acceptable de les utiliser avec le VPN d'AGF. Il permet en effet de créer un tunnel crypté et sécuritaire avec le réseau corporatif d'AGF. Soyez toujours prudents avec les informations manipulées !

L'utilisation des technologies de l'information

Les ressources mises à disposition de l'employé (matériel informatique, internet, courrier électronique) sont la propriété de Groupe AGF et sont fournies aux utilisateurs à des fins strictement professionnelles.

Chaque utilisateur a le devoir de respecter les politiques de Groupe AGF en matière d'outils électroniques et est responsable du maintien et de l'amélioration de l'image publique de Groupe AGF.

Réseaux sociaux

L'utilisation des réseaux sociaux de Groupe AGF doit s'inscrire dans un cadre professionnel. À cet effet, le département des communications est en charge des comptes corporatifs de l'entreprise et veillera à ce que les propos véhiculés par les usagers soient conformes aux principes de base du présent Code.

De manière générale, le comportement des employés d'AGF sur les réseaux sociaux doit respecter la dignité et la vie privée de leurs collègues et éviter tout propos diffamatoire à l'égard d'AGF.

AGF attend de ses employés qu'ils signalent immédiatement tout manquement réel ou soupçonné sur les réseaux sociaux au département des communications à : communication@agfgroup.com.



L'utilisation des médias sociaux doit se faire dans le respect des principes de ce Code et de la politique sur les réseaux sociaux.



Recommandation:

Je me sers de mon profil LinkedIn pour relayer les actualités de mon entreprise.

Usage des solutions d'Intelligence Artificielle (IA)

AGF s'est dotée d'une politique sur l'utilisation de l'Intelligence Artificielle (IA) générative, afin de garantir que le déploiement de l'IA générative soit en accord avec nos valeurs d'entreprise, respecte les exigences légales, et protège notre réputation ainsi que la vie privée de nos parties prenantes.

Ses principes directeurs sont les suivants:

- Faire une utilisation éthique et responsable de l'IA générative.
- Veillez à la confidentialité et à la sécurité des données.
- Faire un usage des contenus conforme avec les lois sur la propriété intellectuelle.
- Faire preuve de transparence et divulguer l'utilisation de l'IA générative.
- Obtenir la validation de l'équipe informatique pour la sélection d'une nouvelle application ou d'un nouveau fournisseur d'IA.

Pour voir la version détaillée de la *Politique sur l'utilisation de l'IA générative*, visitez MON AGF.



Lorsque je découvre un outil de productivité basé sur l'intelligence artificielle qui peut m'aider dans mon travail, je consulte d'abord le département informatique d'AGF pour valider la conformité de la solution.



L'intelligence artificielle pose un danger pour la confidentialité des données. Les algorithmes peuvent exposer des informations privées ou sensibles. Veillez à faire l'usage de notre plateforme sécurisée interne autant que possible : l'IA AGF.

L'utilisation des biens de la compagnie

Nous croyons qu'il est de la responsabilité de tous les employés de protéger les actifs de Groupe AGF. Il importe donc de faire la différence entre l'utilisation professionnelle et l'utilisation personnelle des biens et services de Groupe AGF.

Les biens de Groupe AGF ne doivent pas être utilisés à des fins personnelles, sauf dans le cas bien précis où un employé a reçu l'autorisation préalable de son supérieur dans le cadre d'une tâche déterminée.

Une utilisation responsable et raisonnable contribuera à éliminer les risques de gaspillage et de vol et permettra à tous de continuer à profiter de cet avantage.



À ne pas faire :

Durant la période des fêtes, un employé imprime ses cartes de vœux personnelles sur la photocopieuse du bureau, et les affranchit en utilisant la machine à affranchir de l'entreprise.

Civilité, respect et sécurité au travail

La santé et sécurité est une valeur fondamentale pour le Groupe AGF qui prend toutes les mesures pour protéger ses employés et réduire les dangers.

Respect des lois et des règlements

Les employés ont, quant à eux, le devoir de respecter les lois et règlements de sécurité applicables à leur milieu de travail. Nous encourageons chacun à signaler les incidents et accidents, les situations dangereuses ou potentiellement dangereuses, et à toujours se conduire de façon responsable afin de promouvoir un milieu de travail sain et sécuritaire.

Harcèlement et violence au travail

Les politiques mises en place par Groupe AGF protègent les employés contre toute forme de harcèlement, d'intimidation et de victimisation, qu'elle soit de nature sexuelle, physique ou psychologique. Chaque employé a droit à un milieu de travail positif, harmonieux et professionnel et doit en retour se comporter de façon à maintenir un tel climat de travail.



Vous d'abord !

Peu importe qui vous êtes et ce que vous faites, votre sécurité et celle de vos collègues doivent toujours être mises de l'avant.

Groupe AGF applique donc une politique contre le harcèlement afin de contrer toute forme de harcèlement et d'assurer à ses employés un milieu de travail propice au respect de l'égalité et de l'intégrité.

De plus, Groupe AGF considère qu'il est inacceptable pour quiconque d'avoir des comportements violents au travail. Ainsi, la violence sous toutes ses formes : menaces de violence, châtiments physiques dans un but de discipline ou autres, contraintes psychologiques ou physiques et tout autre forme d'abus, ne sera pas tolérée par Groupe AGF et pourra être divulguée aux autorités compétentes.

Ainsi, Groupe AGF ne saurait tolérer aucun comportement hostile ou écart de conduite empreint de violence, quel qu'il soit, et interdit formellement le port d'arme ou de toute pièce d'armement dans ses installations.

Alcool et drogues

L'usage d'alcool, de drogues et de médicaments prescrits, affecte la santé, l'intégrité physique et la sécurité du personnel.

Ainsi, afin d'assurer un environnement de travail sécuritaire et de préserver l'intégrité de ses installations et de ses opérations ainsi que la qualité de ses produits, Groupe AGF s'engage à promouvoir et à maintenir un milieu de travail exempt des conséquences indésirables de l'alcool et des drogues. Groupe AGF précise par ailleurs les règles à respecter et les conséquences qu'entraîne leur violation, entre autres, quant à la consommation, la possession ou la vente d'alcool ou de drogues et la prise de médicaments sur les lieux ou à l'occasion du travail.



Saviez-vous que de nombreux outils existent pour vous aider en cas de problème ?

Les employés inscrits à notre assurance collective avec Desjardins ont accès au programme d'aide aux employés (PAE) au: 1 877 455-3561.

Pour plus d'informations, contactez les Ressources Humaines.



Consultez la politique concernant l'interdiction de l'usage d'alcool et de drogues au sein d'AGF.

Notre participation dans la communauté

Groupe AGF se reconnaît une responsabilité sociale et cherche à améliorer le bien-être des collectivités en incitant ses employés à s'impliquer dans leur communauté et en appuyant des oeuvres humanitaires et de bienfaisance.

Dans cette optique, Groupe AGF travaillera conjointement avec la Fondation Groupe AGF pour la sélection des causes à caractère social ou caritatif qui seront soutenues financièrement. Les dons faits à des organismes de bienfaisance au nom de Groupe AGF doivent uniquement être faits par le biais de la Fondation Groupe AGF dans le respect des lois et réglementations applicables.

Pour plus d'informations :

Consultez le site de la Fondation Groupe AGF :

<https://fondationgroupeagf.com>



Le respect de l'environnement

Groupe AGF souhaite contribuer à la préservation de notre environnement naturel pour les générations à venir.

Ainsi, l'utilisation de nos équipements, l'élaboration de nos procédures et la conception de nos produits doivent être faites de manière responsable et ce, dans tous les pays où nous travaillons.

Les lois internationales, fédérales et régionales relatives à la protection et au respect de l'environnement doivent guider nos efforts lorsqu'il s'agit de minimiser les émissions, la génération, la décharge et l'élimination des matières dangereuses et autres déchets.

Nous encourageons tous les employés à respecter les diverses procédures existantes au sein de Groupe AGF en ce qui a trait au recyclage, à la récupération, à l'élimination des matières dangereuses et à toute autre activité ayant un impact environnemental.



À ne pas faire:

Un employé déverse des produits chimiques dans le tuyau d'égout sans respecter la norme en vigueur.



Recommandation:

Avant d'imprimer un document, pensez à la nécessité de l'avoir en format papier.

Les conflits d'intérêts et autres questions connexes

Activités politiques

Bien que nous préconisons la neutralité et que nous ne versions aucune contribution à quelque parti que ce soit, nous estimons normal que nos employés s'intéressent à la vie politique ou à la vie publique.

Toutefois, de telles activités doivent demeurer une responsabilité et un engagement individuels et n'être en aucune façon associées à un engagement corporatif. Un employé s'exprimant sur des questions d'intérêt public doit préciser qu'il le fait en son nom personnel.

Par conséquent, tout engagement de la part d'un employé sur la scène politique ou sur la scène publique afin d'y jouer un rôle qui soit exempt de partialité ou de conflit d'allégeance devra établir avec la direction les modalités de sa participation.



Vous souhaitez vous impliquer en politique?

Consultez d'abord un représentant de la direction pour l'en informer.

Activités commerciales personnelles

Un membre du personnel qui songe à se lancer dans une activité commerciale ou dans une activité lucrative personnelle, ou qui a déjà une telle activité, doit savoir que les risques de conflit d'intérêts sont les suivants:

- **Pendant qu'il est au service de Groupe AGF**, un membre du personnel est censé consacrer essentiellement ses efforts à son employeur principal selon l'horaire de travail établi;
- **Un membre du personnel ne doit pas :**
 - participer à une activité commerciale ou lucrative personnelle qui concurrence, en tout ou en partie, les activités de Groupe AGF ;
 - participer à une entreprise commerciale fournissant des services au Groupe AGF ou entretenant des relations commerciales avec Groupe AGF s'il y a risque de traitement privilégié du fait du poste qu'il y occupe;
 - au nom de Groupe AGF, entretenir avec un membre de sa famille ou une entreprise avec laquelle lui-même ou un membre de sa famille est associé, des relations commerciales qui pourraient être jugées comme susceptibles de présenter un important conflit d'intérêts, à moins que Groupe AGF n'ait été avertie de cette association avant toute entente et qu'elle ait rendu une décision claire de ne pas s'y opposer.

Un membre du personnel de Groupe AGF qui participe à une autre entreprise ne doit utiliser pour cela ni ses heures de travail ni les ressources de Groupe AGF (photocopieuse, papeterie, ordinateur, etc.).



À ne pas faire:

Un employé signe un contrat avec le fournisseur pour lequel son épouse travaille malgré le fait que les prix sont légèrement plus élevés.

En outre, nous rappelons aux membres du personnel que si le produit ou le service offert par l'activité commerciale personnelle est lié de quelque façon à leur travail au sein de Groupe AGF ou qu'il est basé sur des renseignements confidentiels obtenus dans le cadre de leur travail, toute invention, idée, tout produit ou procédé mis au point par l'employé pourrait, de fait, appartenir au Groupe AGF. L'employé pourrait avoir à signer des documents en reconnaissant la propriété de Groupe AGF.

Il incombe à chacun d'éviter les conflits d'intérêts réels ou latents liés à des activités personnelles. En cas de doute, l'employé doit exposer la situation à son représentant des Ressources humaines. Dans tous les cas, l'employé doit agir dans l'intérêt de Groupe AGF.

Acceptation de cadeaux, invitations et autres avantages

Le fait d'accepter (pour vous-même ou pour d'autres – incluant vos proches), de donner ou d'échanger un cadeau ou une faveur (même symbolique) peut donner lieu à une situation de dépendance ou, tout au moins, de malaise à l'égard du tiers qui l'a offert ou reçu. Il se peut également qu'une faveur soit accordée ou un cadeau offert dans le but explicite ou implicite d'influencer le jugement de l'employé dans l'exercice de ses fonctions pour le compte de Groupe AGF.



À ne pas faire:

Un responsable des approvisionnements accepte un week-end tous frais payés par un fournisseur.



Vous doutez de la légitimité du cadeau offert ou de l'attitude à adopter?

Demandez conseil à votre supérieur ou à un représentant du Service des ressources humaines.

Il est permis aux employés d'accepter des cadeaux, invitations ou autres avantages découlant d'activités associées à leurs tâches et responsabilités, uniquement si les cadeaux, invitations et autres avantages :

- Ont une valeur nominale et restent dans les limites de la convenance, ou sont une expression normale de courtoisie ou encore répondent aux normes courantes de l'hospitalité ;
- Ne risquent pas d'amener à douter de l'objectivité et de l'impartialité de l'employé ;
- Ne compromettent pas l'intégrité de Groupe AGF ;
- N'influent pas sur le jugement de l'employé ou sur l'accomplissement de ses tâches et responsabilités ;
- Sont autorisés par la direction de Groupe AGF.

Il n'est pas interdit aux employés d'accepter des invitations à des réceptions, à des déjeuners, à des dîners d'affaires, à des événements sportifs, à des activités-bénéfices, s'il s'agit d'élargir les relations d'affaires ou de faciliter la discussion de questions importantes pour Groupe AGF et si ces invitations demeurent clairement dans les limites de la convenance, ne risquent pas de faire douter de l'objectivité des employés et sont préalablement autorisées par la direction.

Relations personnelles au travail

Groupe AGF encourage ses employés à référer des personnes de leur entourage afin de combler des postes vacants et procède, de temps à autre, à l'acquisition d'entreprises familiales dans lesquelles plusieurs postes peuvent être occupés par les membres d'une même famille.

Ces situations, dans lesquelles des relations personnelles sont présentes au travail, peuvent conduire à des conflits d'intérêts réels ou potentiels ou à des allégations de favoritisme sur le lieu de travail.

Nous reconnaissons et respectons le droit de chacun de nouer des relations sociales et personnelles avec ses collègues. Vous devez par contre user de votre bon jugement pour vous assurer que ces relations ne nuisent pas à votre rendement, à votre capacité à superviser les autres ou à l'atmosphère de travail.

Dans le cas où des relations personnelles ou familiales sont entretenues en milieu de travail et donnent lieu à des conflits d'intérêts réels ou perçus, Groupe AGF interviendra avec éthique et professionnalisme afin de trouver une solution qui permettra d'éliminer les conflits avec diligence. Le Service des ressources humaines pourra vous conseiller si vous rencontrez ou vivez ce genre de situation.

Pots-de-vin et corruption

La corruption mine la confiance et l'intégrité de tous ceux qui y participent et est tout à fait inacceptable en raison de ses effets préjudiciables sur le système économique. Groupe AGF a donc la responsabilité légale et éthique de ne pas appuyer sciemment une transaction comportant l'offre ou la remise d'un pot-de-vin.

Ainsi, peu importe votre situation géographique et les conditions dans lesquelles les activités liant Groupe AGF sont exercées, vous devez respecter toutes les lois et réglementations applicables à la lutte anti-corruption.



Dans le cadre de relations personnelles ou familiales au travail, faites preuve de professionnalisme en tout temps.



Qu'est-ce que la corruption ?

La corruption est l'emploi de moyens condamnables pour faire agir quelqu'un contre son devoir, en le soudoyant notamment.

Tout abus de position à la demande d'un tiers ou de sa propre initiative, en vue d'obtenir un avantage pour soi-même ou pour un tiers, sous une forme active ou passive, constitue un cas de corruption dans le sens de ce Code et ne sera aucunement toléré. Cette définition englobe ici tout acte répréhensible qui implique de la corruption, de la malversation, de la collusion, de la fraude ou du trafic d'influence dans, entre autres, l'adjudication, l'obtention ou l'exécution des contrats octroyés dans l'exercice des fonctions d'un organisme ou d'une personne du secteur public.

Par conséquent, Groupe AGF incite toutes ses entreprises partenaires à faire preuve de prudence et de diligence raisonnables dans l'octroi ou l'acceptation de contrats afin de refuser d'appuyer toute partie ayant été reconnue coupable d'un acte répréhensible.



Qu'est-ce que la malversation?

La malversation est le détournement de fonds dans l'exercice d'une charge, considérée comme une faute grave.

Le Code sur la scène internationale

Respect des droits de la personne

Groupe AGF désire promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans sa sphère d'influence et veiller à ce que ses sociétés affiliées ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Main-d'œuvre infantile et travail forcé

Groupe AGF s'engage à respecter et à promouvoir l'abolition du travail des enfants et du travail forcé ou obligatoire tel que défini ci-dessous.

Le concept de « travail des enfants » regroupe l'ensemble des activités qui privent les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, et nuisent à leur scolarité, santé, développement physique et mental. Le travail des enfants est défini comme l'emploi d'une personne occupant un poste à temps plein qui est plus jeune que l'âge minimum légal local pour l'emploi à temps plein. L'âge minimum pour l'emploi ne doit pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, ni en tout cas, ne doit pas être inférieur à 15 ans (ou 14 ans où établi par les législations nationales conformément, à l'exception des pays en développement OIT).

Par ailleurs, la Convention sur le travail forcé interdit toute forme de travail forcé ou obligatoire, qui est défini comme « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré ».



Les droits de la personne sont une considération constante dans les décisions d'affaires de Groupe AGF.

Discrimination en matière d'emploi et de profession

Groupe AGF croit que tous les êtres humains, quels que soient leur origine, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales.

Ainsi, Groupe AGF entend éviter toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession.

Droit du travail

Salaire, avantages sociaux, heures de travail et congés

Tout employé a le droit de recevoir un salaire décent, en monnaie ayant cours légal, et au moins le salaire minimum exigé en vertu des lois et réglementations locales en plus des avantages sociaux requis par les instances locales.

Tout employé est également autorisé à bénéficier de congés maladie et de maternité prescrits par les lois et règlements locaux. Groupe AGF entend respecter la législation en vigueur en ce qui a trait à la limitation du temps de travail et la reconnaissance du droit au repos.



Les retenues sur la paie en tant que mesure disciplinaire sont interdites.

Liberté d'association

Dans la mesure permise par les lois en vigueur dans les pays d'exploitation, Groupe AGF respecte le droit de ses employés à la liberté d'association de négociation collective.

Cela comprend le droit de constituer des syndicats et d'autres organisations de leur choix sans subir d'ingérence ou de représailles.

Développement des communautés

Dans le contexte de mondialisation dans lequel évolue actuellement Groupe AGF, il importe de s'assurer du bien-être des communautés où Groupe AGF et ses partenaires font affaire. Plus encore, Groupe AGF désire contribuer à l'amélioration et au bien-être de ces communautés en s'assurant que ses activités et décisions d'affaires n'engendreront aucun impact négatif.

À cet égard, Groupe AGF s'engage à ne pas être intentionnellement complice de déplacements forcés d'individus, de groupes ou de communautés dans l'exercice de ses fonctions. Nous souhaitons également promouvoir le développement de ces communautés en favorisant l'embauche de personnel local et en encourageant les partenariats avec des entreprises locales.



Notre priorité est de contribuer au développement et à l'enrichissement des communautés où nous évoluons.

Pratiques d'affaires internationales

Groupe AGF est un acteur important dans son domaine d'activités à travers le monde et cherche à agir dans l'intérêt des pays dans lesquels il évolue.

Cette présence sur la scène internationale amène aussi le devoir de se conformer à diverses législations, ce que Groupe AGF s'engage à faire. Nous vous rappelons également qu'il est de votre propre responsabilité de vous assurer que vous connaissez les règles vous concernant.

Lutte contre la corruption

Groupe AGF s'engage à suivre les recommandations de la Convention sur la lutte contre la corruption visant à renforcer la lutte contre la corruption commerciale internationale afin de favoriser le développement, réduire la pauvreté et améliorer la confiance dans les marchés.



Protégez votre intégrité, ne laissez jamais la corruption influencer vos décisions.

Attestation de lecture

Code d'éthique et de conduite des affaires

Je soussigné (e) reconnais avoir obtenu une copie du **Code d'éthique et de conduite des affaires** de Groupe AGF.

Je reconnais avoir lu et compris ledit Code. Je reconnais que le Code s'applique à moi pendant la durée de mon emploi dans une des entreprises de Groupe AGF et je m'engage par la présente à m'y conformer.

Je reconnais qu'en cas de non-respect du Code, des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement pourront être prises contre moi.

Veuillez retourner ce formulaire au Service des ressources humaines par courriel : rh@agfgroup.com

Nom de l'employé _____

Signature _____ Date _____

Entreprise _____

Succursale _____

Signature
du supérieur immédiat _____ Date _____