



# Code de conduite

Date d'entrée en vigueur : Juillet 2024

Les Compagnies  
**Loblaw**  
Limitée

# Respecter notre objectif exige de la confiance

La confiance est la pierre angulaire de notre succès. Pour que notre entreprise puisse prospérer, nous devons gagner et maintenir la confiance de nos clients, de nos actionnaires et des intervenants externes à chaque décision que nous prenons.

Au fil des ans, nous avons mis au point une grande variété d'outils pour nous aider à atteindre cet objectif. Nos valeurs ÊTRE, les principes de la culture bleue, la ligne Action-Intégrité et le présent document, notre Code de conduite, ont tous pour but de soutenir notre prise de décision et de définir les comportements que l'on attend de nous au quotidien.

Ces outils s'appliquent à nous tous de la même manière, que nous soyons en première ligne, que nous fassions partie de notre chaîne d'approvisionnement ou que nous occupions un poste des centres de services aux magasins. Veuillez donc prendre le temps de lire attentivement ce document et vous rappeler qu'il est toujours disponible pour vous guider dans vos choix.

Nous vous remercions de votre engagement envers une conduite des affaires éthique.



Per Bank  
Président et chef de la direction

[Si vous avez des préoccupations, dites-le](#)



DITES-LE

# Chaque comportement, chaque interaction et chaque décision a son importance.

Nous comptons les uns sur les autres pour faire ce qui est juste  
et agir de façon éthique dans le but de Vivre bien, vivre pleinement<sup>MD</sup>.



# Table des matières

Message de notre président et chef de la direction	1
Notre raison d'être – Vivre bien, vivre pleinement <sup>MD</sup>	2
Connaître vos responsabilités	5
Comment prendre de bonnes décisions	6
Dites-le	7
Avec qui communiquer	8
Priorités environnementales, sociales et de gouvernance	31



## Diriger avec intégrité dans notre milieu de travail

Droits de la personne <b>Respecter et faire respecter les droits de la personne dans toutes nos relations avec nos collègues, nos fournisseurs, nos clients et l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement.</b>	10
Culture et inclusion <b>Mettre en pratique l'alliance inclusive afin de favoriser le sentiment d'appartenance de chacun au travail.</b>	11
Accessibilité <b>Répondre aux besoins en matière d'accessibilité des collègues et des clients en respectant leur dignité, leur autonomie et leurs droits en matière d'égalité des chances et d'accessibilité.</b>	12
Alcool et drogues au travail <b>Se présenter au travail sans avoir les facultés affaiblies par l'alcool ou la drogue.</b>	13
Violence, harcèlement et discrimination <b>Traiter les autres avec respect afin de créer un milieu de travail sûr exempt de violence, de harcèlement et de discrimination.</b>	14
Santé et sécurité <b>Protéger la santé et la sécurité de nos collègues et clients.</b>	15



## Bâtir la confiance et la transparence

Conflit d'intérêts <b>Éviter et divulguer les conflits et prendre des décisions en fonction des intérêts supérieurs de Loblaw.</b>	18
Cadeaux et divertissement <b>Faire preuve de bon jugement au moment de décider si les cadeaux et les divertissements peuvent être donnés ou acceptés.</b>	19
Renseignements confidentiels <b>Protéger les renseignements confidentiels afin de protéger nos collègues, nos clients et nos parties prenantes.</b>	21
Respect de la vie privée <b>Protéger les renseignements personnels et les traiter de façon responsable.</b>	22
Cybersécurité et sécurité de l'information <b>Préserver la confiance de nos parties prenantes, ce qui signifie que la sécurité de nos renseignements et de nos systèmes fait partie du travail de chacun.</b>	23
Médias sociaux, marques et propriété intellectuelle <b>Ne pas créer ni partager de contenu illégal, contraire à l'éthique, faux ou trompeur.</b>	24



## Mener les activités de façon équitable

Concurrence loyale <b>Faire concurrence de façon équitable afin de protéger notre réputation et d'éviter de nous exposer à des poursuites judiciaires.</b>	27
Négociation des titres <b>Ne pas acheter ni vendre de titres et ne pas inciter les autres à le faire d'après des renseignements confidentiels.</b>	28
Lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent <b>Ne pas se livrer à des actes de corruption ou de blanchiment d'argent, de quelque nature que ce soit et pour quelque raison que ce soit.</b>	29
Anti-fraude <b>Ne pas s'engager dans des activités frauduleuses.</b>	30





**Nous bâtissons la confiance en démontrant nos valeurs ÊTRE, en leur donnant vie grâce à la culture bleue.**



# Connaître vos responsabilités

Se conformer à la fois à l'esprit et à la lettre du Code de conduite.

## À qui le Code de conduite (le « Code ») s'applique-t-il?

Le Code s'applique à tous les collègues, dirigeants et administrateurs de Les Compagnies Loblaw Limitée et de ses filiales (collectivement, « Loblaw »), partout dans le monde.

## Sanction en cas d'infraction au Code

Loblaw ne tolérera aucune infraction aux lois applicables ni au Code ou à ses politiques et procédures connexes. Tout collègue qui enfreint le Code est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ou à une action en justice.

## Modification au Code et exemptions

Toute exemption au Code doit être approuvée par le Conseil d'administration ou par une personne autorisée par le Conseil. Votre directeur ne peut pas autoriser ou approuver les modifications ou les exemptions au Code.

## Interprétation

L'interprétation du présent Code incombe au vice-président exécutif, au chef de la direction des affaires juridiques et au vice-président de la conformité et de l'éthique de Les Compagnies Loblaw Limitée.

1

### Connaître et respecter le Code ainsi que les lois, politiques, procédures et formations applicables

- Le Code nous permet de réaliser notre objectif et de respecter notre engagement en matière d'honnêteté et d'intégrité.
- Lisez, comprenez et respectez le Code ainsi que les lois, les politiques et les procédures qui s'appliquent à votre rôle.
- Suivez toutes les formations relatives à votre rôle.
- Notre Code résume les directives dictées par nos valeurs, nos politiques, nos normes et nos procédures. Les principes énoncés dans notre Code permettent aux collègues de réagir de façon appropriée à toute situation ou circonstance qui se présente, que ce soit expressément prévu par le Code ou non.

2

### Demander de l'aide pour prendre de bonnes décisions

- Faire ce qui est juste est notre objectif ultime. Si la bonne chose à faire n'est pas claire, demandez conseil.
- Utilisez le cadre « [comment prendre de bonnes décisions](#) ».
- En cas de doute, consultez la page [Avec qui communiquer](#).

3

### Si vous n'êtes pas à l'aise avec quelque chose, dites-le

- Si vous êtes témoin de quelque chose qui vous rend mal à l'aise, dites-le!
- Signaler les activités suspectes et les décisions ou comportements contraires à l'éthique ou non conformes.
- Lorsque des comportements suspects sont portés à votre attention, signalez-les à la [ligne Action-Intégrité](#) par l'intermédiaire du site Web ([www.integrityactionline.com/fr](http://www.integrityactionline.com/fr)) ou composez le 1-800-525-7868 pour parler directement avec un agent.
- Collaborer aux enquêtes afin de résoudre le problème et de prévenir de futurs incidents.

### Les gestionnaires ont des responsabilités supplémentaires

#### Donner l'exemple

Utilisez le Code de Loblaw comme modèle et prenez de bonnes décisions. Renforcez l'importance de la conformité et de l'éthique chez Loblaw.

#### Incarner la culture de la prise de parole

Encouragez les collègues à exprimer leurs préoccupations et leurs questions.

#### Ne jamais exercer de représailles

N'exercez pas de représailles et ne permettez pas à d'autres membres de votre équipe d'exercer des représailles à l'encontre de ceux qui s'expriment de bonne foi.



# Comment prendre de bonnes décisions

Parfois, nous faisons face à des situations où la bonne chose à faire n'est pas évidente. Le Code peut vous aider à prendre de bonnes décisions, **conformes éthiques**.

**Posez-vous les questions suivantes et soyez honnête dans vos réponses.**  
Cela vous aidera à déterminer si la décision est à la fois éthique et conforme.

<p><b>1</b> Est-ce légal et conforme aux valeurs ÊTRE, au Code de conduite et aux politiques de Loblaw?</p>	<input type="radio"/> oui <input type="radio"/> non <input type="radio"/> ne sais pas
<p><b>2</b> Croyez-vous que ce soit dans le meilleur intérêt de nos clients, de nos collègues, de notre communauté et de l'entreprise?</p>	<input type="radio"/> oui <input type="radio"/> non <input type="radio"/> ne sais pas
<p><b>3</b> Seriez-vous à l'aise si la situation était rapportée aux nouvelles ou à quelqu'un que vous respectez, et seriez-vous prêt à assumer vos actes?</p>	<input type="radio"/> oui <input type="radio"/> non <input type="radio"/> ne sais pas

**oui**

Si vous avez répondu « oui » à toutes les questions, la décision est probablement acceptable.

**non**

Si vous avez répondu « non » à une question, arrêtez. Ne le faites pas. Possibilité de graves conséquences. Demandez conseil.

**ne sais pas**

Si vous ne connaissez pas la réponse à une question, demandez conseil.

Lorsque vous avez besoin de conseils, consultez d'abord la direction de votre division. La direction de la division peut consulter les services appropriés en fonction de la nature de la question, y compris les services juridiques, de la conformité et de l'éthique, des affaires de l'entreprise, des responsables de la conformité ou autres.



## Ressources supplémentaires

Document d'orientation sur Ligne Action-Intégrité – Dites-le

# Si vous avez des préoccupations, dites-le

Nous sommes tous tenus de signaler immédiatement les activités suspectes, les pratiques contraires à l'éthique, les comportements discriminatoires ou irrespectueux, le non-respect ou le soupçon de non-respect des lois et règlements, du Code ou des politiques, procédures ou formations de l'entreprise – Dites-le<sup>1</sup>

Si vous observez un comportement contraire à l'éthique ou non conforme, veuillez le signaler :



- à votre partenaire des RH ou votre gérant des RH et de l'administration;
- au chef de la protection des actifs, de la prévention des pertes ou au directeur national de la sécurité;
- au gérant;
- Utilisez le lien suivant pour le signaler à la ligne Action-Intégrité ([www.integrityactionline.com/fr](http://www.integrityactionline.com/fr)) (disponible en anglais, en français et en espagnol)<sup>2</sup>;
- Appelez la ligne Action-Intégrité au 1-800-525-7868 (disponible en anglais, en français, en mandarin, en cantonais, en pendjabi, en espagnol et en coréen)<sup>2</sup>.

La ligne Action-Intégrité est gérée par un tiers indépendant spécialisé dans les signalements confidentiels et anonymes. Toutes les personnes effectuant des signalements (y compris celles effectuant des signalements anonymes) reçoivent un mot de passe et sont encouragées à consulter les mises à jour et peuvent être invitées à fournir des informations supplémentaires pour mener à bien l'enquête.

<sup>1</sup> Pour les Services financiers PC, les collègues peuvent également signaler les non-conformités réelles ou présumées aux codes de conduite volontaires et aux engagements publics.

<sup>2</sup> On vous demandera de choisir l'entité concernée pour laquelle vous travaillez et l'endroit où l'incident a eu lieu.

## Nous prenons cela au sérieux.

Nous accordons de l'importance aux collègues qui s'expriment, car ils contribuent à une culture de transparence et de confiance – et c'est aussi la bonne chose à faire. Nous sommes là pour vous écouter. Nous examinerons soigneusement chaque signalement et mènerons des enquêtes au besoin.



## Nous respectons la confidentialité.

Les signalements effectués au moyen de la ligne Action-Intégrité peuvent être anonymes. La confidentialité de la personne qui fait le rapport sera respectée, et les renseignements confidentiels ne seront divulgués qu'en cas de nécessité absolue ou si la loi l'exige.



## Traitement juste et approprié.

Il est impératif que vous signaliez toutes les activités suspectes, contraires à l'éthique, non conformes ou présumées non conformes dès que vous avez des soupçons ou en prenez connaissance afin de pouvoir régler le problème. Vous pouvez avoir la certitude que tous les signalements seront traités de manière équitable et appropriée.



## Aucunes représailles.

Nous interdisons aux collègues d'exercer des représailles contre quiconque s'exprime de bonne foi. Les exemples de représailles comprennent le congédiement, la suspension ou la rétrogradation. Tout collègue qui use de représailles contre quiconque ayant signalé de bonne foi un incident ou un incident potentiel est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.



# Avec qui communiquer

Le Code est appuyé par des politiques, des procédures et des ressources précises pour vous aider. Ces documents peuvent être propres à chaque entité. Loblaw héberge toutes ces ressources sur flip, le site intranet de la société. Vos gestionnaires peuvent vous aider à clarifier le Code et toutes nos politiques et procédures. Si vous avez accès à flip, veuillez trouver la ressource appropriée pour obtenir plus de renseignements. Sinon, veuillez communiquer avec les ressources suivantes pour toute question ou préoccupation :

**La Ligne Action-Intégrité – Dites-le** est à la disposition des collègues qui souhaitent signaler une activité suspecte et une conduite non conforme ou contraire à l'éthique.

1-800-525-7868  
[www.integrityactionline.com/fr](http://www.integrityactionline.com/fr)

**Les services Conformité et éthique ou Conformité de la chaîne** d'approvisionnement peuvent répondre à toute préoccupation en matière de droits de la personne liée à notre chaîne d'approvisionnement.

**Les Ressources humaines** peuvent répondre aux préoccupations des collègues en matière de droits de la personne.

[complianceandethics@loblaw.ca](mailto:complianceandethics@loblaw.ca)

**L'équipe de la conformité et de l'éthique** peut offrir des conseils concernant les questions relatives au Code ou à la conformité et l'éthique.

[complianceandethics@loblaw.ca](mailto:complianceandethics@loblaw.ca)  
■ [pcbankcompliance@pcbank.ca](mailto:pcbankcompliance@pcbank.ca)

**Les Ressources humaines** peuvent expliquer et répondre à des questions relatives à l'emploi, aux avantages sociaux ou au milieu de travail.

Communiquez avec votre partenaire des Ressources humaines

**Les Services juridiques** peuvent expliquer et interpréter le Code, les lois et les règlements et fournir des conseils concernant les questions juridiques.

Communiquez avec vos Services juridiques

**Le service des Affaires corporatives et des communications** peut fournir des conseils concernant les demandes des médias et répondre à toute préoccupation liée à notre Rapport ESG.

[pr@loblaw.ca](mailto:pr@loblaw.ca)  
■ [pcbcomm@pcbank.ca](mailto:pcbcomm@pcbank.ca)  
[ESG@loblaw.ca](mailto:ESG@loblaw.ca)

**L'équipe de conformité en charge du respect de la loi sur la concurrence** peut fournir des conseils concernant les questions, les préoccupations ou les rapports requis en matière de loi sur la concurrence.

[CompetitionCompliance@loblaw.ca](mailto:CompetitionCompliance@loblaw.ca)

**L'équipe Cybersécurité, réseau et risque technologique (CRRT)** peut répondre aux questions relatives à la cybersécurité ou aux risques technologiques. Ce groupe abordera une variété de sujets, notamment l'intelligence artificielle, l'infonuagique, la protection de l'information et des systèmes, ainsi que les normes et politiques de sécurité de notre entreprise.

[asksecurity@loblaw.ca](mailto:asksecurity@loblaw.ca)  
ou tout collègue de la CRRT

**Le Bureau de la protection de la vie privée** peut répondre à des questions sur la façon dont nous recueillons, utilisons ou communiquons les renseignements personnels de nos clients, de nos patients et de nos collègues.

[privacy@loblaw.ca](mailto:privacy@loblaw.ca)  
■ [privacy@pcfinancial.ca](mailto:privacy@pcfinancial.ca)

**Le service Santé et sécurité** peut répondre à toutes les préoccupations en matière de santé et de sécurité.

Le Comité mixte de santé et sécurité (CMSS) ou votre partenaire en santé et sécurité (PAA)

**L'équipe de gestion des dossiers** peut répondre à toute préoccupation concernant la gestion de dossiers.

[RecordsManagement@loblaw.ca](mailto:RecordsManagement@loblaw.ca)

**L'équipe Antifraude** peut répondre à toutes les questions ou préoccupations liées aux activités frauduleuses.

[AntiFraud@loblaw.ca](mailto:AntiFraud@loblaw.ca)

**Le service de Conformité en matière de lutte contre la corruption** peut fournir des conseils ou répondre à toute question ou préoccupation concernant les pots-de-vin et la corruption.

[ABCsupport@loblaw.ca](mailto:ABCsupport@loblaw.ca)

■ Ressource pour les collègues des Services financiers PC<sup>MD</sup>





# Diriger avec intégrité dans notre milieu de travail

Nous devons nous traiter mutuellement avec équité et dignité. Nous méritons tous une chance de réussir par l'intermédiaire de l'inclusion et de la protection des droits de la personne et de l'emploi.

Dans cette section, nous couvrons les sujets suivants :

## Diriger avec intégrité dans notre milieu de travail

Droits de la personne	10
<a href="#">Respecter et faire respecter les droits de la personne dans toutes nos relations avec nos collègues, nos fournisseurs, nos clients et l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement</a>	
Culture et inclusion	11
<a href="#">Mettre en pratique l'alliance inclusive afin de favoriser le sentiment d'appartenance de chacun au travail.</a>	
Accessibilité	12
<a href="#">Répondre aux besoins en matière d'accessibilité des collègues et des clients en respectant leur dignité, leur autonomie et leurs droits en matière d'égalité des chances et d'accessibilité.</a>	
Alcool et drogues au travail	13
<a href="#">Se présenter au travail sans avoir les facultés affaiblies par l'alcool ou la drogue.</a>	
Violence, harcèlement et discrimination	14
<a href="#">Traiter les autres avec respect afin de créer un milieu de travail sûr exempt de violence, de harcèlement et de discrimination.</a>	
Santé et sécurité	15
<a href="#">Protéger la santé et la sécurité de nos collègues et clients.</a>	

# Droits de la personne

## Notre politique et pourquoi elle est importante

### Droits de la personne

Chez Loblaw, nous reconnaissons notre responsabilité de respecter et de protéger les droits de la personne de nos clients, de nos collègues et de nos employés, ainsi que des nombreux travailleurs, y compris les travailleurs migrants et temporaires, qui font partie de notre chaîne d'approvisionnement. Notre engagement à protéger les droits de la personne est exposé dans notre position sur les droits de la personne. Cette position, tout comme notre Code et notre Code de conduite des fournisseurs (le « Code des fournisseurs »), est fondée sur notre ferme conviction de faire ce qui est juste. Notre programme des droits de la personne continue d'évoluer et s'inspire des principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de la personne (les « principes directeurs des Nations unies ») et d'autres normes internationales en matière de droits de la personne qui font autorité dans le secteur.

Lorsqu'une question relative aux droits de la personne est portée à notre attention, nous la prenons au sérieux et agissons pour remédier à la situation de manière appropriée.



### Ressources supplémentaires

Notre position sur les droits de la personne  
Droits de la personne chez Loblaw  
Code de conduite des fournisseurs  
Rapport sur la Loi sur l'esclavage moderne

## Droits de la personne chez Loblaw

- Familiarisez-vous avec notre position sur les droits de la personne et la mise à jour de notre approche des droits de la personne.
- Appliquez le prisme des droits de la personne dans la conduite des activités commerciales et la prise de décisions.
- Si vous avez connaissance d'un éventuel problème lié aux droits de la personne, que ce soit dans le cadre de nos propres activités, de celles de nos fournisseurs ou de toute autre partie de notre chaîne d'approvisionnement, signalez-le immédiatement à la ligne Action-Intégrité, ou par le biais de l'un des autres mécanismes décrits à la page 7 du Code.

### Travail forcé ou main-d'œuvre infantile

- Chez Loblaw, nous interdisons les pratiques de travail involontaire (notamment le travail forcé, la servitude pour dettes, la traite des personnes, la prison involontaire ou le travail des mineurs) au sein de nos activités ou de notre chaîne d'approvisionnement. Des restrictions supplémentaires concernant le travail forcé et le travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement sont énoncées dans le Code des fournisseurs.
- Familiarisez-vous avec notre [Rapport sur la Loi sur l'esclavage moderne de 2023](#), qui énonce les mesures prises par Loblaw au cours de l'exercice financier 2023 pour prévenir et réduire le risque du travail forcé ou du travail des enfants au sein de nos activités et de notre chaîne d'approvisionnement.

### Si vous traitez avec des fournisseurs

- Familiarisez-vous avec le [Code de conduite des fournisseurs](#).
- Veillez à ce que les fournisseurs avec lesquels vous traitez comprennent ce que l'on attend d'eux dans le cadre du [Code de conduite des fournisseurs](#).

« Respecter et faire respecter les droits de la personne dans toutes nos relations avec nos collègues, nos fournisseurs, nos clients et l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement. »

# Culture et inclusion

## Notre politique et pourquoi elle est importante

### Diversité, équité et inclusion

Dans le cadre de ses efforts environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), Loblaw s'engage à promouvoir l'équité sociale, tant au sein de l'organisation que dans les communautés qu'elle sert. Cela signifie que nous célébrons la diversité et nous nous efforçons de bâtir une culture de l'inclusion où les différences sont célébrées, valorisées et appréciées.

Nous donnons l'exemple de la diversité et de l'inclusion en adhérant à nos valeurs ÊTRE et en appliquant les principes de notre culture bleue. Il est essentiel de mettre en évidence ces caractéristiques pour faire de Loblaw un lieu de travail et de magasinage formidable.

Nos efforts en matière de culture et d'inclusion sont menés par les dirigeants et guidés par un Conseil de culture et d'inclusion, constitué de membres de la haute direction issus de la diversité, qui défendent notre culture bleue et la diversité, l'équité et l'inclusion. Grâce à leur dévouement et à leur soutien, ces bénévoles guident et soutiennent nos groupes de ressources pour les employés, comme indiqué ci-dessous, et contribuent à l'amélioration de la culture et de l'inclusion au sein de l'entreprise.



### Ressources supplémentaires

Page Diversité, équité et inclusion sur flip  
Page Culture et valeurs sur flip



Inclusion des personnes ayant un handicap



Inclusion des communautés autochtones et racisées



Inclusion des personnes 2ELGBTQIA+



Responsabilisation des femmes

## Qu'est-ce que cela signifie pour moi?



**Être authentique** et créer des espaces sûrs et respectueux pour que les autres puissent se montrer tels qu'ils sont.



**Instaurer la confiance** par une communication ouverte et honnête et assumer la responsabilité de nos actions.



**Établir des liens** en collaborant avec les autres et en restant curieux.

« Mettre en pratique l'alliance inclusive afin de favoriser le sentiment d'appartenance de chacun au travail. »

# Accessibilité

## Notre politique et pourquoi elle est importante

Loblaw s'engage à repérer, à éliminer et à prévenir les obstacles à l'accessibilité pour les personnes handicapées. Nous encourageons une main-d'œuvre qui reflète la population du Canada, et ce, à tous les échelons de l'entreprise. Lorsqu'une personne demande une mesure d'adaptation pour accéder aux produits et services ou pour faire son travail, il est de notre devoir de collaborer pour surmonter les obstacles et répondre à ses besoins.



### Ressources supplémentaires

[Politique de l'entreprise sur l'accessibilité](#)

[Politique de l'entreprise sur l'accessibilité - Annexe A](#)

## Qu'est-ce que cela signifie pour moi?

### Comprendre les mesures d'adaptation

- Une mesure d'adaptation consiste avant tout à offrir un arrangement ou de l'assistance aux personnes handicapées pour qu'elles puissent jouir de l'égalité d'accès aux marchandises, aux services, aux emplois et aux programmes offerts par Loblaw. Les mesures d'adaptation dépendent des besoins particuliers de chaque personne.
- Visitez la page sur l'accessibilité et les mesures d'adaptation sur flip pour en savoir plus sur la façon d'accommoder les personnes handicapées.

### Fournir de l'information et des communications accessibles

- Sur demande, les informations, la communication et les services seront fournis dans des formats accessibles tenant compte des besoins en matière d'accessibilité des personnes.

### Surmonter les obstacles et répondre aux besoins

- Fournissez des mesures d'adaptation raisonnables lorsque possible.
- Offrez une égalité des chances à toutes les étapes du cycle d'emploi.
- Communiquez avec les collègues et les clients de façon à tenir compte de leurs besoins uniques.
- Accueillez les animaux d'assistance et soutenez les travailleurs ou les clients et les collègues équipés d'appareils pour aider les personnes handicapées.

« Répondre aux besoins en matière d'accessibilité des collègues et des clients en respectant leur dignité, leur autonomie et leurs droits en matière d'égalité des chances et d'accessibilité. »

# Alcool et drogues au travail

## Notre politique et pourquoi elle est importante

Loblaw s'engage à offrir un milieu de travail sain et sécuritaire. Les collègues doivent se présenter au travail concentrés et être prêts à faire leur travail.

L'affaiblissement des facultés par l'alcool ou les drogues au travail a une incidence négative sur votre jugement et peut causer des blessures graves au travail pour les collègues, les clients et autres.



### Ressources supplémentaires

[Politique en matière de substances intoxicantes au travail](#)

[Politique en matière de drogues et alcool - Chaîne d'approvisionnement](#)

## Qu'est-ce que cela signifie pour moi?

### Aptitude au travail

- Ne vous rendez pas au travail avec des facultés affaiblies. Vous ne devez pas consommer de drogues illicites, d'alcool ou de cannabis récréatif avant ou pendant votre travail.
- Si vous devez prendre des médicaments en vente libre, prescrits ou autorisés qui pourraient affaiblir vos facultés au travail (y compris le cannabis médical), informez à l'avance votre gestionnaire ou les Services médicaux afin qu'ils puissent déterminer si des mesures d'adaptation peuvent être prises.
- N'hésitez pas à communiquer avec votre gestionnaire ou les Services médicaux. Il est important de discuter de la question, si vous faites face à une dépendance qui pourrait avoir une incidence sur votre rendement ou votre sécurité. Les services du Programme d'aide aux employés sont à votre disposition à tout moment.

### Préserver et protéger notre lieu de travail

- Si vous soupçonnez qu'un collègue a des facultés affaiblies, parlez-en. Si vous êtes un gestionnaire, prenez des mesures pour assurer la sécurité au travail.

« Se présenter au travail sans avoir les facultés affaiblies par l'alcool ou la drogue. »

# Violence, harcèlement et discrimination

## Notre politique et pourquoi elle est importante

Pour que nos collègues, nos clients et nos visiteurs se sentent à l'aise, soutenus, en santé et en sécurité, nous devons nous assurer que nos milieux de travail et nos magasins sont exempts de violence, de harcèlement et de discrimination. Nous avons tous la responsabilité de créer une culture de confiance et de respect qui favorise un environnement de travail positif. Cette norme exige que nous soyons tous respectueux et inclusifs.



### Ressources supplémentaires

Politique sur la violence, le harcèlement et la discrimination en milieu de travail

Manuel concernant le respect dans notre milieu de travail -  
Référez-vous à flip pour obtenir la version qui s'applique à vous

## Qu'est-ce que cela signifie pour moi?

### Tolérance zéro envers la violence, le harcèlement et la discrimination

- Ne pas adopter un comportement violent en milieu de travail, car cela a une incidence sur la sécurité des collègues, des clients et des visiteurs sur nos lieux de travail. La violence est une menace ou un acte physique verbal, physique ou psychologique hostile, agressif ou insistant.
- Ne traitez pas les collègues et les clients de quelque façon qui affecte négativement le bien-être physique ou mental et que vous devriez savoir être une cause d'humiliation ou d'intimidation. Il peut s'agir, entre autres, de commentaires concernant la race, les croyances, le sexe, l'orientation sexuelle, le mégenrage et de toute forme de harcèlement sexuel. N'oubliez pas que le harcèlement n'exige pas une intention d'offenser.
- La violence et le harcèlement prennent plusieurs formes, notamment la force physique, les commentaires verbaux, l'intimidation, les comportements intimidants et les menaces.
- N'entreprenez pas un traitement inégal fondé sur des caractéristiques protégées comme la race, les croyances, la religion, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, le handicap, l'âge, la nationalité, l'ascendance, le lieu d'origine, la situation familiale ou matrimoniale ou d'autres caractéristiques personnelles.
- Un milieu de travail sécuritaire signifie que nos normes en matière de violence, de harcèlement et de discrimination s'appliquent à nos collègues, ainsi qu'à nos fournisseurs, entrepreneurs, clients ou visiteurs.

« Traiter les autres avec respect afin de créer un milieu de travail sûr exempt de violence, de harcèlement et de discrimination. »»

# Santé et sécurité

## Notre politique et pourquoi elle est importante

Nous nous engageons à fournir et à maintenir un environnement sain et sécuritaire aux visiteurs, aux clients et aux collègues.

Le programme de santé et de sécurité de Loblaw est conçu pour prévenir les préjudices ou les blessures. Si nous ne restons pas vigilants dans le respect de notre programme de Santé et sécurité, cela peut entraîner de graves conséquences et nuire à la confiance que nous avons établie auprès de nos collègues et de nos clients et nos visiteurs.



### Ressources supplémentaires

Politique en matière de santé et sécurité au travail

Santé et sécurité pour les collègues des Centres de services aux magasins

Santé et sécurité pour les collègues de première ligne

## Qu'est-ce que cela signifie pour moi?

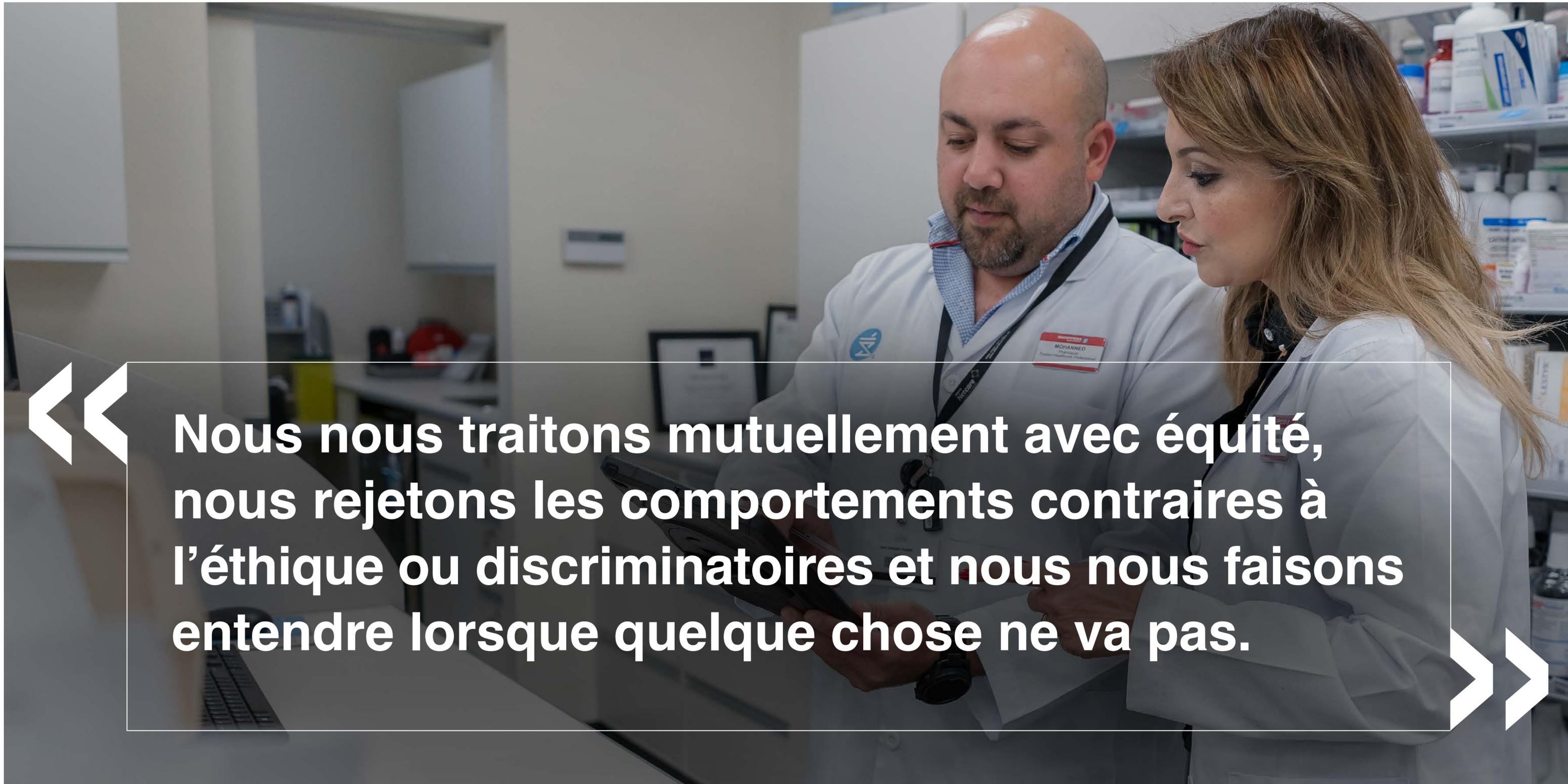
### Établir et maintenir un environnement de travail sécuritaire

- Comprendre et suivre les politiques et procédures en matière de santé et de sécurité qui s'appliquent à votre rôle.
- Si vous êtes un gérant, donnez l'exemple d'un leadership sécuritaire et créez un milieu de travail où les comportements dangereux sont immédiatement corrigés.
- Tenez-vous au courant des exigences en matière de formation sur la sécurité qui s'appliquent à vous et à votre rôle. N'acceptez pas de faire quelque chose si vous n'avez pas la formation ou les connaissances nécessaires pour accomplir la tâche en toute sécurité.
- Portez et utilisez l'équipement, les vêtements et les appareils de protection exigés par Loblaw.
- Travaillez et agissez d'une manière qui ne met pas en danger votre sécurité ou celle de vos collègues ou de nos visiteurs et clients.
- Si vous remarquez quelque chose qui est dangereux, ou qui pourrait causer des blessures, signalez immédiatement la situation à votre superviseur, au directeur de l'établissement, au gérant principal, RH et Administration (Canada), au membre du Comité mixte de santé et sécurité (CMSS) ou à la ligne Action-Intégrité.

### Sécurité des produits

- Suivez toutes les procédures de sécurité des produits applicables et suivez toute la formation nécessaire. Signalez immédiatement les problèmes de sécurité des produits.

« Protéger la santé et la sécurité de nos collègues et clients. »



**Nous nous traitons mutuellement avec équité, nous rejetons les comportements contraires à l'éthique ou discriminatoires et nous nous faisons entendre lorsque quelque chose ne va pas.**



# Bâtir la confiance et la transparence

Nous devons agir de manière transparente et continuer à bâtir la confiance de nos clients, nos collègues et nos partenaires. Cela signifie, entre autres, protéger les renseignements confidentiels et éviter et divulguer les conflits d'intérêts.

Dans cette section, nous couvrons les sujets suivants :

## Bâtir la confiance et la transparence

Conflit d'intérêts <b>Éviter et divulguer les conflits et prendre des décisions en fonction des intérêts supérieurs de Loblaw.</b>	18
Cadeaux et divertissement <b>Faire preuve de bon jugement au moment de décider si les cadeaux et les divertissements peuvent être donnés ou acceptés.</b>	19
Renseignements confidentiels <b>Protéger les renseignements confidentiels afin de protéger nos collègues, nos clients et nos parties prenantes.</b>	21
Respect de la vie privée <b>Protéger les renseignements personnels et les traiter de façon responsable.</b>	22
Cybersécurité et sécurité de l'information <b>Préserver la confiance de nos parties prenantes, ce qui signifie que la sécurité de nos renseignements et de nos systèmes fait partie du travail de chacun.</b>	23
Médias sociaux, marques et propriété intellectuelle <b>Ne pas créer ni partager de contenu illégal, contraire à l'éthique, faux ou trompeur.</b>	24



# Conflit d'intérêts

## Notre politique et pourquoi elle est importante

Nous devons nous assurer que rien ne nuit à notre capacité de prendre de bonnes décisions d'affaires et d'agir dans l'intérêt supérieur de Loblaw. Les collègues doivent éviter tout conflit d'intérêts. En cas de conflit d'intérêts réel ou apparent, vous devez le divulguer, vous retirer immédiatement de la situation et demander conseil.

## S'agit-il d'un conflit?

### Posez-vous les questions suivantes :

Quelqu'un d'autre pourrait-il en avoir l'impression?

Mes intérêts personnels ou mes relations pourraient-ils influencer les décisions que je prends?

Si **OUI**, c'est probablement un conflit, demandez conseil.

« Éviter et divulguer les conflits et prendre des décisions en fonction des intérêts supérieurs de Loblaw. »

## Qu'est-ce que cela signifie pour moi?

### Comprendre les conflits d'intérêts

- Un conflit d'intérêts survient lorsque vos intérêts privés ou personnels influencent réellement ou semblent influencer votre capacité à prendre des décisions dans l'intérêt supérieur de Loblaw.
- Il convient de signaler tout conflit d'intérêts réel, potentiel ou perçu comme tel dès que vous en avez connaissance. La moindre impression d'un conflit d'intérêts peut entraîner des conséquences graves.
- Ne pas divulguer un conflit d'intérêts constitue une violation du Code de conduite et de la Politique sur les conflits d'intérêts. Les conflits signalés peuvent être gérés.

### Éviter les conflits d'intérêts

#### Népotisme

- N'embauchez pas et ne gérez pas un membre de votre famille immédiate, un parent ou des personnes avec qui vous avez une relation intime.
- N'embauchez pas ou ne dirigez pas un ami proche à un poste qui vous est directement ou indirectement rattaché sans l'approbation de votre responsable fonctionnel et des RH.

#### Intérêt financier

- Ne détenez pas d'intérêt financier auprès d'un concurrent, d'un fournisseur ou d'une entreprise avec lesquels Loblaw entretient des relations d'affaires ou envisage de le faire affaire, si cet intérêt est susceptible d'influencer votre prise de décision.

#### Conflit d'intérêts avec un membre de la famille immédiate

- Soyez conscient des conflits d'intérêts potentiels si un membre de votre famille immédiate travaille pour un fournisseur de Loblaw. Informez-en votre gestionnaire afin d'éviter toute influence déloyale.



### Ressources supplémentaires

Politique sur les conflits d'intérêts

Politique sur l'approbation des engagements

Politique anticorruption

■ Politique sur le pouvoir de lier la société de Services financiers PC<sup>MD</sup> (en anglais)

■ Politique sur les conflits d'intérêts de Services financiers PC<sup>MD</sup> (en anglais)

### Liens ou emploi auprès d'organisations externes

- Obtenez l'approbation préalable de votre VPP ou échelon supérieur avant d'accepter des postes au sein de conseils d'administration d'organisations externes ou d'exercer un emploi à l'extérieur. Assurez-vous que ces activités ne créent pas de conflits d'intérêts réels, perçus ou potentiels.
- N'utilisez pas les ressources, les données, les informations ou la propriété intellectuelle de l'entreprise pour soutenir des activités externes ou personnelles, qu'elles soient caritatives, politiques, professionnelles ou communautaires.
- Ne représentez jamais Loblaw ou ne donnez jamais l'impression de représenter Loblaw à quelque titre que ce soit.

### Opérations intéressées

- N'abusez pas de votre position par intérêt personnel ou pour saisir pour vous (ou pour détourner vers d'autres) une occasion d'affaires destinée à Loblaw.

### Autres facteurs à prendre en considération

- Ne concluez pas d'accords ou d'arrangements sans avoir examiné la Politique sur l'approbation des engagements et la Politique sur les conflits d'intérêts et s'être assuré qu'elles sont respectées.



# Cadeaux et divertissement

## Notre politique et pourquoi elle est importante

Nous devons toujours agir dans l'intérêt supérieur de Loblaw et ne pas nous laisser influencer par des cadeaux et des divertissements dans nos décisions d'affaires. Accepter des cadeaux et des divertissements inappropriés peut être considéré comme étant un conflit d'intérêts et peut nuire à votre réputation et à celle de l'entreprise.



## Qu'est-ce que cela signifie pour moi?

### Donner et accepter des cadeaux et des divertissements

- Vous ne devez pas donner ou accepter de cadeaux ou de divertissements qui pourraient être perçus, ou perçus par d'autres, comme une tentative d'influencer une décision d'affaires, de créer une obligation de faire quelque chose en retour ou de constituer une récompense personnelle pour avoir pris une décision d'affaires.
- Si un cadeau ou un divertissement ne devrait pas être donné ou reçu, alors il n'est pas non plus approprié de le remettre à votre conjoint, à un membre de votre famille, à un ami ou à toute autre personne.
- Vous devez respecter les principes suivants pour décider d'accepter un cadeau ou un divertissement. Les cadeaux ou les divertissements donnés ou reçus doivent :
  - Être d'une valeur symbolique et ne pas être extravagants.
  - Être peu fréquents.
  - Être liés à un objectif commercial raisonnable et profiter principalement à Loblaw.
  - Être conformes aux pratiques commerciales acceptables, compte tenu du secteur d'activité et de la situation géographique.
  - Être autorisés par la loi et les politiques de Loblaw et, à votre connaissance, par l'entreprise qui fait le cadeau.
  - Ne pas représenter ou avoir le potentiel de mal représenter ou d'embarrasser Loblaw. Reportez-vous à la section Comment prendre de bonnes décisions du Code.
  - Ne pas avoir un caractère indécent, pornographique ou autrement considéré comme offensant.
  - Ne pas être acceptés d'un tiers si un processus d'appel d'offres est en cours impliquant cette partie et que vous participez au processus d'appel d'offres.
  - Être approuvés par votre vice-président ou le supérieur de niveau plus élevé.
- N'offrez ni n'acceptez jamais de cadeau ou de divertissement à un représentant du gouvernement ou de sa part, quelle qu'en soit la valeur. Cela peut être considéré comme un « pot-de-vin » et peut avoir de graves conséquences juridiques pour vous et Loblaw, y compris des sanctions criminelles. Pour en savoir plus sur ce qui serait considéré comme un « pot-de-vin », consultez la section « Lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent » du code.
- Faites le suivi des cadeaux et divertissements que vous offrez ou recevez et soyez prêts à produire un compte rendu des cadeaux et des divertissements offerts et reçus, au besoin.



### Ressources supplémentaires

Politique de lutte contre la corruption

Politique sur les déplacements et dépenses professionnels

Politique sur les conflits d'intérêts

« Faites preuve de bon jugement au moment de décider si les cadeaux et les divertissements peuvent être donnés ou acceptés. »



## Si vous respectez les principes énoncés à la page précédente, voici des exemples de cadeaux et de divertissements que vous pouvez donner ou accepter :

Une offre pour aller dîner avec un tiers (client, fournisseur, etc.) au cours d'une journée normale de travail pour favoriser principalement les relations d'affaires.



Un sac-cadeau lors de la conférence d'un fournisseur ou d'un client rempli de collations et de petits articles de toilette.



Un événement sportif ou un événement de divertissement (dont le coût de l'événement ne dépasse pas 250 \$) incluant un repas à prix raisonnable avec l'hôte (le fournisseur ou le client) et où l'hôte est présent et où les affaires sont discutées.



Une présentation, un séminaire ou une conférence qui est principalement éducative et directement pertinente à votre travail, y compris un repas à prix raisonnable associé à cet événement.



Un petit article symbolique comme un stylo, un t-shirt ou un article arborant un logo.



Échantillons limités de produits si votre poste l'exige. Vous pouvez partager des échantillons de produits excédentaires avec vos collègues s'ils sont périssables, ou les retourner au fournisseur. Les échantillons de produits non périssables peuvent être éliminés conformément aux pratiques autorisées de votre groupe, ou retournés au fournisseur.



Des cadeaux équivalents à une somme nominale en espèces, comme des coupons et des cartes-cadeaux remis lors d'événements organisés par l'entreprise, les fournisseurs ou les clients.



Utilisation des locaux d'un client ou d'un fournisseur pour des événements d'entreprise.



## Exemples de cadeaux et de divertissements que vous ne pouvez pas donner ou accepter :

Une offre proposant un repas raffiné pour vous, votre équipe, vos amis ou votre famille, payé par un client ou un fournisseur, que ce dernier soit présent ou non.

Un panier-cadeau rempli d'appareils électroniques coûteux (p. ex., moniteurs d'activité, iPad, etc.) provenant d'un fournisseur ou d'un client. Si le panier-cadeau ne peut être retourné respectueusement, vous pouvez accepter le cadeau au nom de l'entreprise afin qu'il puisse être tiré au sort, les profits étant remis à la Fondation pour les enfants le Choix du Président ou à un autre organisme de bienfaisance désigné par l'entreprise.

Des billets pour un événement convoité (p. ex., les séries éliminatoires, les conférences avec des conférenciers recherchés, etc.) où la valeur marchande du billet dépasse 250 \$.

Les billets d'avion ou l'hébergement payés par un fournisseur ou un client pour des conférences, des voyages de golf, des vacances, etc.

Une caisse de vin fin, une montre coûteuse ou tout autre cadeau de valeur importante.

Échantillons de produits destinés à une utilisation ou une consommation personnelle, à l'extérieur des exigences de votre rôle.

Argent en espèces ou équivalents comme des billets de loterie, des chèques, des prêts, des crédits, des actions ou des options.

Des rabais personnels ou d'autres avantages offerts par des fournisseurs ou des clients qui ne sont pas offerts au public ou à d'autres collègues de Loblaw (p. ex., des rabais sur les rénovations domiciliaires, les électroménagers, etc.).

Si vous n'êtes pas certain de la marche à suivre appropriée lorsque vous offrez ou acceptez un cadeau ou un divertissement, communiquez avec l'équipe Conformité et éthique (C&E) à l'adresse [complianceandethics@loblaw.ca](mailto:complianceandethics@loblaw.ca) pour obtenir des conseils.



# Renseignements confidentiels

## Notre politique et pourquoi elle est importante

Vous pouvez avoir accès à des renseignements précieux qui peuvent être intéressants pour des tiers, notamment des fournisseurs, des concurrents, des criminels et des médias. Chez Loblaw, nous protégeons nos renseignements confidentiels et nous respectons les autres renseignements confidentiels qui nous sont confiés par des tiers. L'utilisation non autorisée de ces renseignements peut entraîner de graves conséquences pour l'entreprise.

« Protéger les renseignements confidentiels afin de protéger nos collègues, nos clients et nos parties prenantes. »

## Qu'est-ce que cela signifie pour moi?

### Comprendre les renseignements confidentiels

- Les renseignements confidentiels sont des renseignements qui ne sont pas divulgués publiquement. Cela comprend, par exemple, les plans de projet et de marketing, les renseignements sur les ventes et les finances, le code technologique, les détails d'infrastructure, les recettes, les processus, les fournisseurs, de même que les renseignements sur les collègues et les clients.
- Si vous ne savez pas si des renseignements sont confidentiels, demandez-le à votre gestionnaire ou adressez-vous aux Services juridiques.

### Traiter les renseignements confidentiels de manière responsable

- Ne divulguez pas de renseignements confidentiels à d'autres collègues de Loblaw à moins qu'ils aient besoin de connaître ces renseignements pour faire leur travail.
- Ne divulguez pas de renseignements confidentiels à l'externe, sauf si : 1) Vous êtes tenu de le faire en vertu de la loi et vous avez consulté les Services juridiques avant de les divulguer; ou 2) vous avez un accord de divulgation de renseignements confidentiels écrit et signé et vous avez obtenu l'approbation de votre gestionnaire et toutes les autres approbations nécessaires, comme l'exigent les politiques et procédures de Loblaw.
- N'utilisez pas de renseignements confidentiels à d'autres fins que l'exercice de vos responsabilités au profit de l'entreprise.
- Protégez les renseignements confidentiels, qu'ils soient oraux, écrits ou électroniques.
- Ne partagez pas, ne copiez pas et ne transférez pas de renseignements confidentiels vers des applications ou des appareils n'appartenant pas à l'entreprise.
- N'acceptez pas, n'utilisez pas et ne cherchez pas à obtenir des renseignements confidentiels de tiers si vous savez ou soupçonnez que vous n'êtes pas autorisé à en disposer.
- Ne divulguez pas de renseignements confidentiels sur les employeurs précédents ou les tiers.
- Ne saisissez pas de renseignements confidentiels sur des sites Web ou des outils de données non approuvés (y compris les outils ou applications basés sur l'intelligence artificielle (IA), l'apprentissage automatique (AA), les modèles de langage de grande taille (MLGT) ou les langages génératifs (LG)); obtenez l'accord de votre supérieur pour l'utilisation de ces outils à des fins professionnelles et respectez toutes les politiques de l'entreprise relatives à l'utilisation de ces outils.

### Départ de Loblaw

- Lorsque vous cessez de travailler pour Loblaw, vous devez immédiatement lui rendre tous les renseignements confidentiels et les biens de l'entreprise en votre possession et respecter les conditions de votre contrat de travail avec Loblaw.
- Même si vous ne travaillez plus chez Loblaw, vous devez quand même continuer de protéger les renseignements confidentiels de Loblaw.

### Gestion des documents

- Tenez des dossiers clairs, précis et complets des activités commerciales.
- Conformez-vous aux procédures et pratiques de gestion des documents qui s'appliquent à la fonction de votre entité pour les normes relatives à l'entreposage et à l'élimination des documents.



### Ressources supplémentaires

Politique de l'entreprise relative au respect de la vie privée des collègues  
Politique relative au droit de la concurrence  
Politique sur la cybersécurité  
Normes sur la cybersécurité  
■ Politique sur la sécurité de l'information des Services financiers PC<sup>MD</sup> (en anglais)



# Respect de la vie privée

## Notre politique et pourquoi elle est importante

Nous interagissons avec de nombreuses personnes dans le cadre de nos activités dans les secteurs de la vente au détail, de la santé et des services financiers. Grâce à ces interactions, les clients et les collègues nous confient leurs renseignements personnels et nous font confiance pour les protéger et faire en sorte qu'ils sont recueillis, utilisés et partagés de manière respectueuse et responsable.

Le non-respect des politiques de l'entreprise et de la loi sur la protection de la vie privée peut avoir des conséquences importantes pour Loblaw notamment sous forme d'atteintes à la vie privée, d'amendes et de pénalités, d'atteinte à notre marque et à notre réputation, et de perte de confiance de la part de nos clients, collègues et partenaires.

« Protéger les renseignements personnels et les traiter de façon responsable. »

## Qu'est-ce que cela signifie pour moi?

### Comprendre les renseignements personnels

- **Les renseignements personnels** (RP) désignent tout type de renseignement au sujet d'une personne identifiable. Cela comprend tout ce qui identifie ou pourrait être raisonnablement associé à une personne : ses antécédents, sa situation financière ou sa condition sociale. Même le nom, l'adresse et le numéro de téléphone d'une personne constituent des renseignements personnels.
- Voici certains types de renseignements personnels que nous recueillons et traitons à l'échelle de l'entreprise : **les renseignements personnels sur la santé** (p. ex., les renseignements sur le diagnostic, le traitement et les soins des patients qui interagissent avec nos divers services de santé) et **les renseignements personnels des collègues** (p. ex., les renseignements nécessaires pour gérer la relation d'emploi avec nos collègues, comme le numéro d'assurance sociale ou les renseignements sur les régimes de retraite et les avantages sociaux).
- Souvenez-vous que la plupart des renseignements personnels sont aussi des renseignements confidentiels, ce ne sont pas tous les renseignements confidentiels qui sont des renseignements personnels.

### Traiter les renseignements personnels de manière responsable

- Avant de traiter des renseignements personnels ou des renseignements médicaux personnels, assurez-vous que le consentement a été obtenu pour leur collecte, leur utilisation ou leur divulgation, conformément à la politique de l'entreprise relative au respect de la vie privée des collègues.
- Recueillez, utilisez et partagez les renseignements personnels minimaux requis pour répondre à nos besoins commerciaux et pour effectuer votre travail.
- Détruisez ou rendez anonyme de façon sécuritaire les renseignements personnels qui ne sont plus utilisés ou qui ne répondent plus au besoin pour lequel ils avaient été recueillis.
- Protégez les renseignements personnels contre la perte, le vol, l'usage abusif et l'accès non autorisé, la communication ou la modification.
- Signalez immédiatement toute violation liée à la confidentialité, réelle ou présumée, à votre superviseur ou votre gestionnaire et au bureau de la protection de la vie privée approprié conformément à la procédure d'intervention en cas de violation de la vie privée.

### Vous devez communiquer avec le bureau de la protection de la vie privée de Loblaw ou de PC Finance, dans les cas suivants :

- Développement d'un programme, d'un produit, d'un service, d'une promotion ou d'un projet interne impliquant des renseignements personnels (p. ex., développement des affaires, innovation, marketing);
- Recherche ou renouvellement de relations avec des fournisseurs lorsque des renseignements personnels sont nécessaires;
- Savoir ou soupçonner que des renseignements personnels sont consultés ou divulgués de manière inappropriée, utilisés à mauvais escient, manipulés incorrectement ou altérés;
- Si vous souhaitez utiliser des renseignements personnels ou des renseignements médicaux personnels à des fins d'analyse, de marketing ou de monétisation;
- À la réception d'une plainte d'un client concernant la protection de la vie privée ou d'une enquête/demande réglementaire; ou
- Intéressé à en savoir plus sur la protection de la vie privée.



### Ressources supplémentaires

Politique relative au respect de la vie privée (pour les clients)

Politique de l'entreprise relative au respect de la vie privée des collègues

Procédure d'intervention en cas de violation de la vie privée

Page sur le respect de la vie privée sur flip

Politique de confidentialité pour les fournisseurs

Norme de conduite en matière d'éthique des données



# Cybersécurité et sécurité de l'information

## Notre politique et pourquoi elle est importante

La cybersécurité est une priorité chez Loblaw. Il est important de protéger les renseignements et les actifs de Loblaw contre toute utilisation abusive. Vous devez connaître et assurer le respect de nos normes et pratiques internes visant à atténuer les risques d'atteinte à la sécurité; celles-ci sont établies en fonction des normes et règlements des gouvernements et de l'industrie.

La non-conformité peut avoir des conséquences importantes pour Loblaw sous forme d'atteinte à la marque et à la réputation, de sanctions pécuniaires et de poursuites en justice potentielles.

### Ressources supplémentaires

Politique sur la cybersécurité

Normes sur la cybersécurité

Politique sur l'utilisation acceptable

Cybersécurité de l'information et risque technologique (CIRT)

Lignes directrices relatives à l'IA ou aux MLGT

Guide de référence des normes de l'industrie des cartes de paiements (ICP)

■ Politique sur la sécurité de l'information des Services financiers PC<sup>MD</sup>

## Qu'est-ce que cela signifie pour moi?

### Connaître vos responsabilités en matière de cybersécurité

- Restez à l'affût des tentatives de manipulation sociale par courriel (hameçonnage) ou par téléphone (hameçonnage téléphonique ou texte).
- Soyez conscient des responsabilités en matière de cybersécurité reliées à votre rôle. Informez-vous en passant en revue les ressources supplémentaires, notamment la politique sur la cybersécurité, la politique relative à l'utilisation acceptable, les procédures et les ressources qui vous sont fournies.
- Assurez-vous de suivre toute formation en ligne sur la sécurité qui vous est assignée.
- Faites appel à l'équipe de la cybersécurité pour évaluer les nouveaux fournisseurs avec lesquels vous souhaitez collaborer qui offrent des services numériques/en ligne et de soutien ou qui accèdent à des renseignements confidentiels pour vous assurer qu'ils adoptent des pratiques de sécurité solides pour protéger l'entreprise.
- Familiarisez-vous avec toutes les normes de l'entreprise relatives à l'intelligence artificielle (IA), à l'apprentissage automatique (AA), au modèle de langage de grande taille (MLGT) et au langage génératif (LG), et respectez-les. Ces normes couvriront des sujets comme la protection des renseignements confidentiels et de la propriété intellectuelle, ainsi que les autorisations requises pour accéder à ces outils et les utiliser.

### Gérer de façon sécuritaire l'information, les technologies et les appareils mobiles de Loblaw

- Utilisez les renseignements, les technologies et les appareils mobiles de l'entreprise au profit de cette dernière. Manipulez ces biens de façon sécuritaire et protégez-les contre le vol, l'utilisation abusive ou les dommages.
- L'utilisation personnelle occasionnelle des ordinateurs, téléphones et autres équipements de communication de l'entreprise est autorisée, mais ne devrait pas nuire à votre productivité ou à vos activités d'affaires. Si vous utilisez les biens de l'entreprise à des fins personnelles, vous devez réduire vos attentes en matière de confidentialité, car Loblaw a le droit d'accéder à ces biens dans certaines circonstances.
- Protégez toujours votre accès à l'entreprise : code d'accès au réseau, adresse de courriel, mot de passe et carte d'accès. Ne partagez jamais vos identifiants.

### Signaler les atteintes à la vie privée potentielles et réelles

- Demandez à votre gestionnaire ou consultez les ressources sur la cybersécurité pour savoir comment signaler les incidents de cybersécurité potentiels. Il peut s'agir, par exemple, de recevoir un courriel, un appel ou un message texte inattendu qui vous rend méfiant, d'être témoin d'un comportement suspect dans un magasin, un centre de distribution ou un bureau ou de découvrir que quelqu'un se fait passer pour un représentant de l'entreprise.

« Préservé la confiance de nos parties prenantes, ce qui signifie que la sécurité de nos renseignements et de nos systèmes fait partie du travail de chacun. »



# Médias sociaux, marques et propriété intellectuelle

Le contenu que nous partageons avec le public, y compris sur nos médias sociaux et nos communautés en ligne, représente l'image que nous donnons de nous au public. Elle doit être respectueuse et juste. Lorsque vous partagez du contenu au nom de la société, faites preuve de discernement et de bon sens, respectez les droits de propriété intellectuelle et accordez un crédit lorsqu'il est requis.

« Ne pas créer ni partager de contenu illégal, contraire à l'éthique, faux ou trompeur. »

## Qu'est-ce que cela signifie pour moi?

### Activités sur les médias sociaux liées à Loblaw et à ses marques

- Mentionnez toujours votre affiliation au sein de l'entreprise lorsque vous publiez des informations sur Loblaw ou ses marques sur vos comptes personnels dans les médias sociaux, par exemple en utilisant le mot-clic #Loblawemployee.
- Vous ne devez pas publier ni communiquer de commentaires négatifs ou de renseignements confidentiels comme des courriels internes, des communications ou des mémos, etc., au sujet d'un client, d'un collègue, d'un concurrent, d'un fournisseur, d'un organisme de réglementation ou d'autres intervenants.
- Ne créez pas de groupes ou de profils publics au nom de l'entreprise, de ses bannières, de ses marques, de ses services ou de votre emplacement de travail sans l'approbation du Centre d'excellence des médias sociaux.
- Ne suivez pas de comptes, n'envoyez pas de demandes d'amis ou de messages directs sur des comptes de médias sociaux personnels dans l'intention de faire des affaires pour Loblaw.

### Demandes des médias

- Ne vous exprimez pas en public, dans les médias ou sur vos comptes de médias sociaux au nom de l'entreprise sans l'approbation écrite des Affaires corporatives.
- Transmettez toutes les demandes de renseignements concernant les actionnaires et la communauté financière aux Relations avec les investisseurs par courriel à l'adresse [Investor@loblaw.ca](mailto:Investor@loblaw.ca).

### Comprendre la propriété intellectuelle

- La propriété intellectuelle désigne les créations et les idées originales, y compris les inventions, les œuvres littéraires et artistiques, ainsi que les noms et symboles utilisés dans les activités. Ces créations et idées sont protégées par la loi et comprennent des éléments comme des brevets, des conceptions d'emballage, des vidéos, du matériel publicitaire, des noms de produits, des noms de bannières, des recettes, des logos et des slogans.
- Tout ce que vous créez dans le cadre de votre travail est la propriété intellectuelle de Loblaw.

### Respecter la propriété intellectuelle

- Ne recopiez pas les idées des autres et n'utilisez pas de contenu fortement inspiré par leur travail sans autorisation.
- Obtenez l'approbation des Services juridiques avant d'utiliser la propriété intellectuelle d'autrui ou de permettre à d'autres personnes d'utiliser notre propriété intellectuelle.
- Soumettez les nouveaux modèles de produits, les noms de produits, les slogans et tout autre contenu créatif aux Services juridiques pour examen et approbation avant l'utilisation.



### Ressources supplémentaires

Politique sur l'utilisation responsable des médias sociaux

Lignes directrices de la marque d'entreprise

■ Utilisation responsable des médias sociaux des Services financiers PC<sup>MD</sup> (en anglais)





**Nous devons prendre de bonnes décisions.  
Nous devons atteindre nos objectifs de  
manière éthique et conforme.**



# Mener les activités de façon équitable

Chez Loblaw, nous avons l'occasion de servir les Canadiens dans pratiquement toutes les communautés du pays. Cela s'accompagne de l'obligation de respecter les lois et les règlements qui s'appliquent à notre entreprise et d'agir équitablement.

Dans cette section, nous couvrons les sujets suivants :

## Mener les activités de façon équitable

Concurrence loyale <b>Faire concurrence de façon équitable afin de protéger notre réputation et d'éviter de nous exposer à des poursuites judiciaires.</b>	27
Négociation des titres <b>Ne pas acheter ni vendre de titres et ne pas inciter les autres à le faire d'après des renseignements confidentiels.</b>	28
Lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent <b>Ne pas se livrer à des actes de corruption ou de blanchiment d'argent, de quelque nature que ce soit et pour quelque raison que ce soit.</b>	29
Anti-fraude <b>Ne pas s'engager dans des activités frauduleuses.</b>	30

# Concurrence loyale

## Notre politique et pourquoi elle est importante

Nous servons les Canadiens et représentons des marques de confiance dans ce pays. Nous menons une concurrence loyale sur les marchés où nous exerçons nos activités et nous nous conformons aux lois sur la concurrence et aux lois antitrust.

Il existe une législation pour protéger la concurrence, et son non-respect peut avoir des conséquences importantes pour l'entreprise et pour vous personnellement, sous forme d'atteinte à la réputation, de poursuites judiciaires et de sanctions financières et criminelles.



### Ressources supplémentaires

Politique relative au droit de la concurrence

Lignes directrices en matière de droit de la concurrence pour les ententes de fixation des salaires et de non-débauchage

Procédure relative aux interactions avec les franchisés, les affiliés indépendants et les pharmaciens propriétaires

« Faire concurrence de façon équitable afin de protéger notre réputation et d'éviter de nous exposer à des poursuites judiciaires. »

## Qu'est-ce que cela signifie pour moi?

### Ne pas conclure d'ententes de fixation des salaires ou de non-débauchage avec d'autres employeurs

- Consultez la Politique sur l'approbation des engagements avant de conclure un accord avec un autre employeur visant à : (a) fixer ou contrôler les salaires, les traitements ou les autres conditions d'emploi; ou (b) ne pas « débaucher » les employés les uns des autres. Ces types d'accords peuvent être illégaux au regard de la Loi sur la concurrence et, à ce titre, peuvent nécessiter la consultation et l'approbation des Services juridiques. Reportez-vous à la section « Ressources supplémentaires » de cette page pour plus d'informations à ce sujet.

### Ne pas conspirer avec des concurrents ou des fournisseurs

- Agissez indépendamment de nos concurrents. Ne vous mettez pas d'accord sur les prix de détail futurs, les volumes de produits ou les marchés dans lesquels nous exerçons nos activités.
- Ne partagez pas avec les fournisseurs de prix de détail futurs ou les marchés dans lesquels nous ferons affaire ou non. Ne demandez pas non plus ces renseignements sur nos concurrents. Certaines exceptions s'appliquent à cette règle, veuillez communiquer avec [CompetitionCompliance@loblaw.ca](mailto:CompetitionCompliance@loblaw.ca) dans ces situations avant de partager.
- N'agissez pas à titre d'intermédiaire entre concurrents ou fournisseurs pour faciliter toute entente entre les parties qui se font concurrence pour faire l'une ou l'autre des actions ci-dessus.
- Assurez-vous que toutes les ententes avec nos concurrents ont été examinées par les Services juridiques et sont conformes aux directives de la Politique d'approbation des engagements.

### Ne pas demander, recevoir ou partager des renseignements sensibles confidentiels, non publics ou commerciaux (p. ex., stratégie d'affaires, plans promotionnels) avec des concurrents ou des fournisseurs

- Ne divulguez pas de renseignements sensibles confidentiels, non publics ou commerciaux de Loblaw à l'externe. Si de tels renseignements sont communiqués par erreur, annulez le courriel, demandez au destinataire de détruire les informations et avisez immédiatement [CompetitionCompliance@loblaw.ca](mailto:CompetitionCompliance@loblaw.ca).
- Ne demandez pas de renseignements confidentiels concernant un concurrent et, si vous en recevez par erreur, signalez-le, supprimez-les et ne les divulguez pas à d'autres.

### Promouvoir des pratiques de marketing transparentes

- Ne produisez pas de publicité trompeuse ou inexacte.
- Assurez-vous que nos allégations de marketing et d'économies sont corroborées par des tests adéquats ou d'autres preuves avant de les publier.

### Toujours agir de manière juste et conforme

- N'agissez pas de manière à prévenir ou à minimiser la concurrence dans nos marchés.
- Suivez la formation obligatoire sur le droit de la concurrence.
- Conformez-vous à la procédure sur les interactions avec les concurrents dans toutes les interactions avec les concurrents dans le cadre d'associations professionnelles, d'adhésions, d'événements, de rencontres sociales et d'interactions non planifiées et suivez le processus requis.
- Communiquez avec [CompetitionCompliance@loblaw.ca](mailto:CompetitionCompliance@loblaw.ca) pour consulter en cas de doute ou pour signaler tout manquement.

# Négociation des titres

## Notre politique et pourquoi elle est importante

Loblaw encourage tous les collègues à devenir actionnaires de l'entreprise et estime que chacun doit prendre ses décisions d'investissement sur la base d'informations accessibles au public. Dans le cadre de nos fonctions, nous sommes souvent exposés à des renseignements sur Loblaw ou d'autres organisations avec lesquelles nous faisons affaire. Ces renseignements ne sont généralement pas connus du public et s'ils l'étaient, ils pourraient influencer le cours des titres de cette société.

Cette information privilégiée est appelée « information importante non divulguée » et la négociation fondée sur cette information est contraire à la loi. Par exemple, il peut s'agir de plans stratégiques, d'acquisitions ou de fusions proposées, de prévisions ou résultats financiers positifs ou négatifs, de changements dans la direction, de litiges importants et de cession d'actifs.



### Ressources supplémentaires

Opérations sur titres  
Politique sur la divulgation d'information

## Qu'est-ce que cela signifie pour moi?

### Valeurs de Loblaw, Propriétés de Choix et Weston

- N'achetez pas et ne vendez pas d'actions ou d'autres titres de Loblaw, de la Fiducie de placement immobilier Propriétés de Choix (« Propriétés de Choix ») ou de George Weston limitée (« Weston »), directement ou indirectement (par l'entremise de membres de la famille ou autrement), si vous êtes au courant d'information importante non divulguée.
- Ne « tuyautez » pas qui que ce soit au sujet d'information importante non divulguée. La communication d'information privilégiée est une forme de délit d'initié et est également contre la loi.
- L'entreprise peut interdire ou prescrire des périodes de négociation et vous devez vous y conformer. Si des périodes de négociation sont prescrites ou interdites, ne pas négocier de titres de Loblaw, de Propriétés de Choix ou de Weston jusqu'à ce que la restriction soit levée.
- Les administrateurs et les dirigeants de la Société sont assujettis à des périodes de négociation régulières, dans les jours qui précèdent la publication des résultats financiers trimestriels et annuels. Assurez-vous de connaître et de comprendre ces périodes de négociation prescrites.
- Si vous n'êtes pas sûr que certains renseignements sont considérés comme étant de l'« information importante non divulguée », renseignez-vous auprès des Services juridiques avant de les divulguer. Si vous n'êtes pas certain que l'information a été diffusée au public, traitez-la comme si elle ne l'avait pas été.

### Titres d'autres sociétés

- N'achetez pas et ne vendez pas les actions d'une entreprise ou ne suggérez à personne d'autre de le faire lorsque vous avez de l'information importante non divulguée à propos de cette entreprise (par l'entremise de votre emploi chez Loblaw ou ses sociétés affiliées ou autrement).

« Ne pas acheter ni vendre de titres et ne pas inciter les autres à le faire d'après des renseignements confidentiels. »

# Lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent

## Notre politique et pourquoi elle est importante

Nous exploitons des magasins, achetons auprès de fournisseurs partout dans le monde et interagissons régulièrement avec des milliers de tiers. Ces interactions présentent des risques de pots-de-vin et de corruption. La corruption est illégale dans de nombreux pays où nous faisons affaire. La corruption est l'utilisation abusive du pouvoir par une personne pour un intérêt privé. La corruption englobe des comportements contraires à l'éthique, comprenant l'acceptation de pots-de-vin en échange d'un traitement préférentiel, les conflits d'intérêts et les comportements anticoncurrentiels.

Le blanchiment d'argent contrevient à la loi et à nos normes. Il s'agit d'une tentative de la part d'individus ou d'organisations de dissimuler les produits de leurs activités criminelles en les faisant paraître légitimes.

Pour préserver notre marque et notre réputation, nous devons nous conformer à toutes les réglementations pertinentes et appliquer une tolérance zéro à l'égard de toute forme de corruption ou de blanchiment d'argent.

## Qu'est-ce que cela signifie pour moi?

### Ne faites pas de pots-de-vin

- Ne payez pas, n'offrez pas, ne cherchez pas à obtenir ou n'acceptez pas de pots-de-vin, de paiements, de cadeaux, de voyages ou de relations avec des fonctionnaires ou des membres de leur famille en vue d'obtenir un avantage, car ces pratiques sont toutes considérées comme des formes de corruption.
- N'effectuez pas de paiements de facilitation. Les paiements de facilitation sont des paiements effectués à des fonctionnaires pour accélérer les services gouvernementaux courants (p. ex., accélérer l'émission d'un permis de douane).
- N'utilisez pas les fonds ou les actifs de Loblaw pour faire des dons d'entreprise sans l'approbation officielle des Affaires corporatives.
- Ne faites pas d'affaires avec des organismes dont vous ou les membres de votre famille pourriez en tirer un avantage personnel, y compris dans le cadre d'interactions avec des fonctionnaires, par exemple si vous représentez Loblaw dans le cadre d'interactions avec les autorités douanières alors que votre conjoint est un inspecteur de l'administration des douanes.

### Faites preuve de diligence raisonnable au moment de faire appel à des tiers ou de travailler avec eux

- Veillez à ce que les tiers qui travaillent avec nous respectent notre politique de tolérance zéro en matière de corruption.
- Faites preuve de diligence raisonnable à l'égard des fournisseurs, y compris en ce qui concerne la propriété (c'est-à-dire : faites attention aux risques accrus au moment de traiter avec des fonctionnaires étrangers ou avec des organisations qui traitent avec des fonctionnaires étrangers en notre nom). Vérifiez les tiers avec lesquels nous traitons, particulièrement ceux qui exécutent des services en notre nom.
- Tenez à jour des registres précis, clairs et complets de toutes les transactions, reflétant leur nature commerciale réelle.

### Ne faites pas de blanchiment d'argent

- Ne participez pas ni ne facilitez des paiements ou des transactions soupçonnés d'être liés au blanchiment d'argent.
- Soyez vigilant quant aux activités suspectes de blanchiment d'argent et communiquez avec les Services juridiques si quelque chose semble anormal.



### Ressources supplémentaires

Politique de lutte contre la corruption  
Lignes directrices concernant la lutte contre les pots-de-vin et la corruption  
Directives relatives aux dons de bienfaisance  
Politique sur les déplacements et dépenses professionnels  
Politique sur les conflits d'intérêts  
Plaintes concernant la comptabilité, la vérification et les contrôles internes  
■ Politique de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement des activités terroristes des Services financiers PC<sup>MD</sup> (en anglais)

« Ne pas se livrer à des actes de corruption ou de blanchiment d'argent, de quelque nature que ce soit et pour quelque raison que ce soit. »



# Anti-fraude

## Notre politique et pourquoi elle est importante

La fraude désigne un acte intentionnel commis en vue d'obtenir un avantage personnel non autorisé. Il peut s'agir, entre autres, de vol, de tromperie, de falsification, de mensonge, de fausse déclaration, d'utilisation abusive d'informations ou de dissimulation de faits. Il s'agit d'un crime grave qui peut avoir une incidence sur nos activités, nos profits et notre réputation et qui peut entraîner des poursuites judiciaires contre la Société et les personnes concernées. De plus, les collègues peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, y compris le congédiement.

La fraude peut se produire dans n'importe quelle partie de nos activités, notamment lors de transactions en ligne, en magasin, à la caisse, en se procurant des biens et des services, pendant le transport de marchandises dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement et même dans le cadre de fonctions administratives. Les collègues de Loblaw peuvent commettre des fraudes à l'interne. Par exemple, un collègue qui fait une demande de remboursement inappropriée. La fraude peut également être commise par des parties externes ayant de mauvaises intentions qui cherchent à tirer profit de l'entreprise.

Loblaw ne tolère aucune fraude, quelle que soit l'importance de celle-ci.

### La fraude peut prendre de nombreuses formes, y compris, mais sans s'y limiter, les exemples suivants :

- Vol d'actifs (liquidités, stocks ou autres actifs), vol d'information, cyberattaques
- Pots-de-vin et corruption, conflit d'intérêts
- Abus des politiques ou des avantages de l'entreprise
- Rapports internes ou externes frauduleux (états financiers, ESG)
- Transactions non autorisées sur nos sites Web, échanges de points de fidélité non autorisés.

## Qu'est-ce que cela signifie pour moi?

### Ne pas se livrer à des comportements frauduleux

- Soyez clairs lors des relations avec les collègues, les clients et les tiers, que Loblaw ne tolère aucune activité frauduleuse.
- Veillez à l'utilisation appropriée des avantages de l'entreprise, y compris, sans s'y limiter, l'utilisation du Programme de rabais aux collègues, des soins médicaux, dentaires, d'invalidité, de médicaments d'ordonnance ou de tout autre avantage de ce type.
- Conformez-vous à notre Politique sur les déplacements et dépenses professionnels. Ne demandez pas de remboursement fondé sur des reçus fictifs, dupliqués ou gonflés.

### Signaler les cas de fraude

- Chaque collègue a la responsabilité de signaler les cas présumés de fraude, tant à l'interne qu'à l'externe. Il s'agit notamment de signaler tout cas où vous vous engagez auprès d'une organisation et que vous soupçonnez ou savez qu'elle a commis des activités frauduleuses.

### Signaler de manière honnête et tenir des dossiers et des registres précis

- Ne falsifiez pas de documents, ne présentez pas des faits de façon inexacte ou ne faites pas des déclarations malhonnêtes de façon intentionnelle. Tenez des dossiers et des registres clairs, précis et complets.
- Assurez la divulgation complète, véridique et claire des résultats financiers de Loblaw.



### Ressources supplémentaires

Politique anti-fraude  
Procédure relative aux plaintes concernant la comptabilité, l'audit et les contrôles internes  
Déplacements d'affaires et frais de représentation  
Programme de rabais aux collègues - LCL  
Programme de rabais aux collègues - SDM  
Lutte contre la corruption  
Code de conduite des fournisseurs de Loblaw  
Politique sur les conflits d'intérêts

« Ne pas s'engager dans des activités frauduleuses. »

# Priorités environnementales, sociales et de gouvernance

Informez-vous à propos du plan de Loblaw pour combattre les changements climatiques et faire progresser l'équité sociale



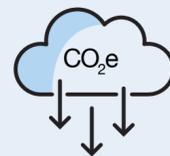
## Additional Resources

Rapport ESG 2023

Site de dons communautaires

Page flip sur le développement durable et l'impact social

Page flip sur les dons de bénévolat et formulaire de candidature



### Atteindre zéro émission nette de carbone

- Atteindre zéro émission nette d'ici la fin de l'année 2040 pour l'empreinte liée aux activités de notre entreprise<sup>1</sup>
- Réduire de 50 % l'empreinte opérationnelle de notre entreprise d'ici 2030 par rapport à l'année de référence de 2020
- Zéro émission nette de Scope 3 d'ici 2050

### S'attaquer aux déchets de plastique

- Les emballages en plastique de tous nos produits de marques contrôlées et de ceux emballés en magasin seront recyclables ou réutilisables d'ici 2025
- Harmoniser les normes d'emballage de nos produits de marque contrôlée ou emballés en magasin avec les règles d'or pour la conception de Consumer Goods Forum, en utilisant moins de plastiques et des plastiques plus intelligents
- Éliminer le gaspillage de plastique là où c'est possible



### Éliminer le gaspillage alimentaire

- Cesser complètement l'acheminement de matières résiduelles organiques vers les sites d'enfouissement d'ici 2030



### Être un chef de file en matière de diversité et inclusion parmi les employeurs du Canada

- Créer un effet d'entraînement favorisant l'inclusion et l'empathie au sein de nos communautés en mettant en place un programme de formation sur l'inclusion à l'intention de nos 200 000 collègues et employés d'ici la fin de 2024.
- Atteindre des objectifs de représentation parmi les plus élevés de l'industrie



### Soutenir la santé des enfants et celle des femmes

- Nourrir un million d'enfants par année d'ici 2025
- Être le chef de file national en matière de soutien apporté à la santé des femmes
- Aider à Nourrir plus de familles<sup>MC</sup> dans le besoin en donnant plus de 450 000 kilogrammes de denrées à des organismes de bienfaisance d'ici 2028.

<sup>1</sup> Comprend les émissions des Scopes 1 et 2 pour les activités de la société, des franchises, des pharmaciens propriétaires et de T&T<sup>MD</sup>, ainsi que les bureaux et les centres de distribution de la société.





Notre engagement à aider les Canadiens à



vivre bien, vivre pleinement<sup>MD</sup> commence par chacun de nous, chaque jour.

