



# Code de conduite

Les Compagnies  
**Loblaw**  
Limitée

# Respecter notre objectif exige de la confiance

Nous existons pour aider les Canadiens à *Vivre bien, vivre pleinement*<sup>MD</sup>. Cela signifie que nous sommes à leurs côtés, dans leurs meilleurs jours comme dans leurs plus mauvais jours, les jours de maladie, les jours de fête et tous les jours, pour les aider à vivre la vie qu'ils veulent vivre, aussi bien qu'ils le peuvent.

Pour atteindre cet objectif, nous devons aborder chaque décision avec empathie, intégrité et dans un état d'esprit centré sur le client. Que vous soyez en première ligne, que vous fassiez partie de notre chaîne d'approvisionnement ou que vous jouiez un rôle de soutien aux magasins, nous devons tous être déterminés et placer les intérêts de nos clients et de nos collègues au cœur de tout ce que nous faisons. Nous devons également être à la hauteur des attentes de nos actionnaires, de nos partenaires externes, des autorités de réglementation et des communautés que nous servons.

Tout cela nécessite de la *confiance*.

À l'interne, nous bâtissons cette confiance en démontrant nos valeurs ÊTRE et en leur donnant vie grâce à la culture bleue. Nous nous réjouissons de la diversité des idées, des origines, des identités et des expériences. 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. C'est aussi vrai à l'externe, où le fait de mener nos activités de façon éthique, honnête et avec la plus grande intégrité permet à nos partenaires et parties prenantes de savoir ce qu'ils peuvent attendre de nous. Nos actions, nos paroles et nos comportements comptent, et ils doivent toujours être alignés sur ce qui est juste. Après tout, c'est en obtenant nos résultats de la bonne manière que nous pourrions avoir du succès à long terme.

C'est pourquoi la confiance est au cœur de notre Code de conduite, et c'est pourquoi nous révisons ce Code chaque année – pour nous rappeler les attentes que nous avons les uns envers les autres et envers nos partenaires, alors que nous aidons les Canadiens à *vivre bien, vivre pleinement*. Veuillez prendre un moment pour comprendre comment cela s'applique à votre travail. Si vous avez des questions, si vous avez besoin de ressources supplémentaires ou simplement si vous n'êtes pas à l'aise avec quelque chose, le Code vous aidera à comprendre où obtenir le soutien dont vous avez besoin.

Le Code de conduite jette les bases d'une collaboration respectueuse, transparente et équitable. Mais en fin de compte, ce qui compte, ce sont les choix que chacun d'entre nous fait en ce moment, et nous tenons à vous remercier d'être personnellement responsable, de faire ce qui est juste et de vous exprimer si vous constatez un comportement non conforme ou contraire à l'éthique.

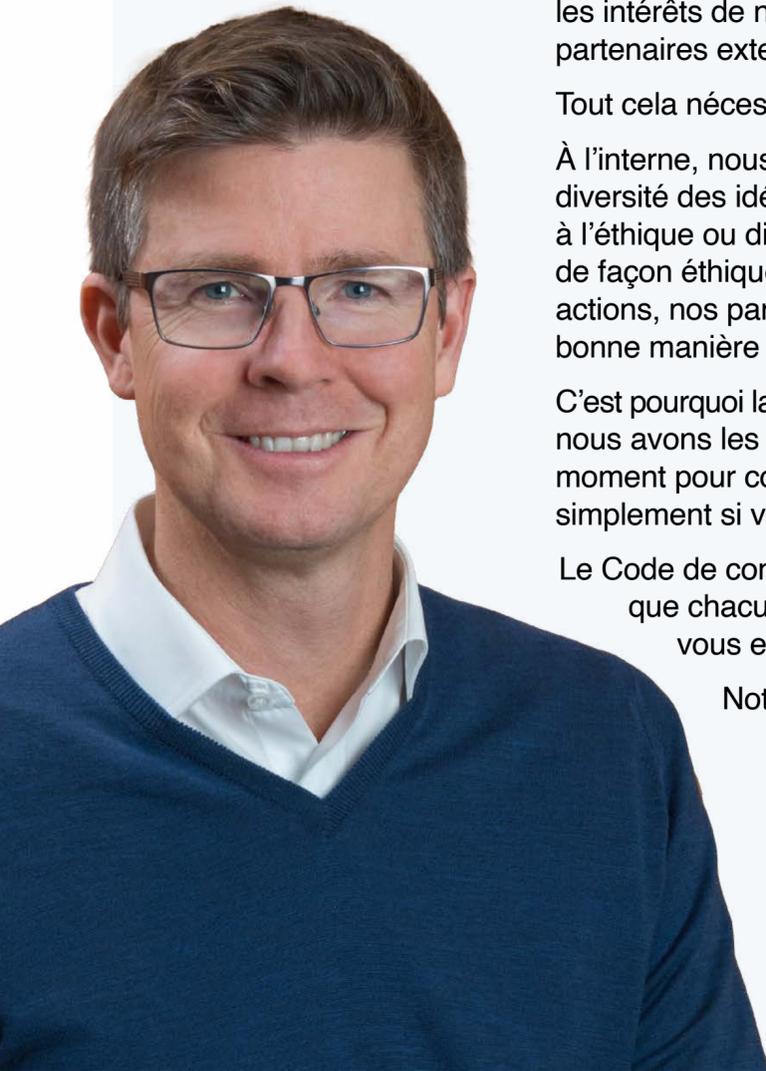
Notre engagement à aider les Canadiens à *vivre bien, vivre pleinement* commence par chacun de nous, chaque jour.



Galen G. Weston  
Président exécutif du conseil,  
Les Compagnies Loblaw Limitée



Sarah Davis  
Présidente,  
Les Compagnies Loblaw Limitée



# 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.*



# Table des matières



## Diriger avec intégrité dans notre milieu de travail 10

Droits de la personne, diversité et inclusion 11  
**Être un allié pour l'autre, s'inclure mutuellement et valoriser les différences de chacun.**

Accessibilité 13  
**Répondre aux besoins en matière d'accessibilité des personnes souffrant d'un handicap en respectant leur dignité, leur autonomie et leurs droits en matière d'égalité des chances et d'accessibilité.**

Alcool et drogues au travail 14  
**Se présenter au travail sans avoir les facultés affaiblies par l'alcool ou la drogue.**

Violence, harcèlement et discrimination 15  
**Traiter les autres avec respect afin de créer un milieu de travail exempt de violence, de harcèlement et de discrimination.**

Santé et sécurité 16  
**Protéger la santé et de la sécurité de nos collègues et clients.**



## Bâtir la confiance et la transparence 18

Conflit d'intérêts 19  
**Divulguer les conflits et prendre des décisions en fonction de l'intérêt supérieur de Loblaw.**

Cadeaux et divertissement 20  
**Faire preuve de modération et de bon jugement au moment de décider si les cadeaux et les divertissements peuvent être acceptés.**

Renseignements confidentiels 22  
**Protéger les renseignements confidentiels afin de protéger nos collègues, nos clients et nos parties prenantes.**

Respect de la vie privée 23  
**Protéger les renseignements personnels et les traiter de façon responsable.**

Cybersécurité et sécurité de l'information 24  
**Protéger les renseignements et les ressources technologiques de Loblaw et les garder en sécurité.**

Médias sociaux, marques et propriété intellectuelle 25  
**Ne pas créer ni partager de contenu illégal, contraire à l'éthique, faux ou trompeur.**



## Mener les activités de façon équitable 27

Concurrence loyale 28  
**Faire concurrence de façon stratégique, mais équitable, afin de protéger notre réputation et éviter de nous exposer à des poursuites judiciaires.**

Négociation des titres 29  
**Ne pas acheter, vendre de titres, ou encourager les autres à le faire sur la base des renseignements d'initiés non publics.**

Lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent 30  
**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 31  
**Ne pas s'engager dans des activités frauduleuses.**

1 Message de notre président exécutif du conseil et de notre présidente

2 Notre raison d'être – *Vivre bien, vivre pleinement*

5 Connaître vos responsabilités

6 Comment prendre de bonnes décisions

7 Dites-le

9 Avec qui communiquer



“

**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.

## À qui 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 violation du Code ou de ses politiques et procédures applicables. 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 Code relève du vice-président principal et chef de la direction des affaires juridiques de Les Compagnies Loblaw Limitée.

1

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

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!

- Surveillez les activités suspectes, les décisions ou les comportements contraires à l'éthique ou non conformes.
- Lorsque des comportements suspects sont portés à votre attention, signalez-les à la [ligne Action-Intégrité](#).
- Collaborez pour résoudre le problème et prévenir de futurs incidents.

# 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 et éthiques**.

**Posez-vous les questions suivantes et répondez de façon sincère et honnête.**

Cela vous aidera à déterminer si la décision est à la fois éthique et conforme.

<b>1</b>	Est-ce légal et conforme aux valeurs ÊTRE, au Code de conduite et aux politiques de Loblaw?	oui	non	Ne sais pas
<b>2</b>	Est-ce dans l'intérêt supérieur de nos clients, de nos collègues, de notre communauté et de l'entreprise?	oui	non	Ne sais pas
<b>3</b>	Seriez-vous à l'aise si cela était rapporté dans les nouvelles ou à quelqu'un que vous respectez, et seriez-vous prêt à être tenu responsable de vos actions?	oui	non	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 également 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.

# 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>:

1 Pour les Services financiers PC, les collègues peuvent également signaler les non-conformités réelles ou présumées aux codes de conduite volontaires.

- Appelez la ligne Action-Intégrité au 1-800-525-7868 (disponible en anglais, français, mandarin, cantonais, panjabi, espagnol et coréen)<sup>2</sup>
- Utilisez le lien suivant : [www.ligneactionintegrite.com](http://www.ligneactionintegrite.com) (disponible en anglais, en français et en espagnol)<sup>2</sup>

Vous pouvez également faire un rapport à votre :

- Partenaire des RH ou gérant RH et Administration
- Chef de la protection des actifs ou de la prévention des pertes ou directeur national de la sécurité
- Gestionnaire

2 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 une grande importance à nos collègues, car cela favorise une culture de transparence et de confiance, et c'est la bonne chose à faire. Nous sommes là pour vous écouter.



## 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.



## Traitement juste et approprié.<sup>1</sup>

Il est impératif que vous signaliez toutes les activités contraires à l'éthique ou 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 rapports seront traités de manière équitable et appropriée.

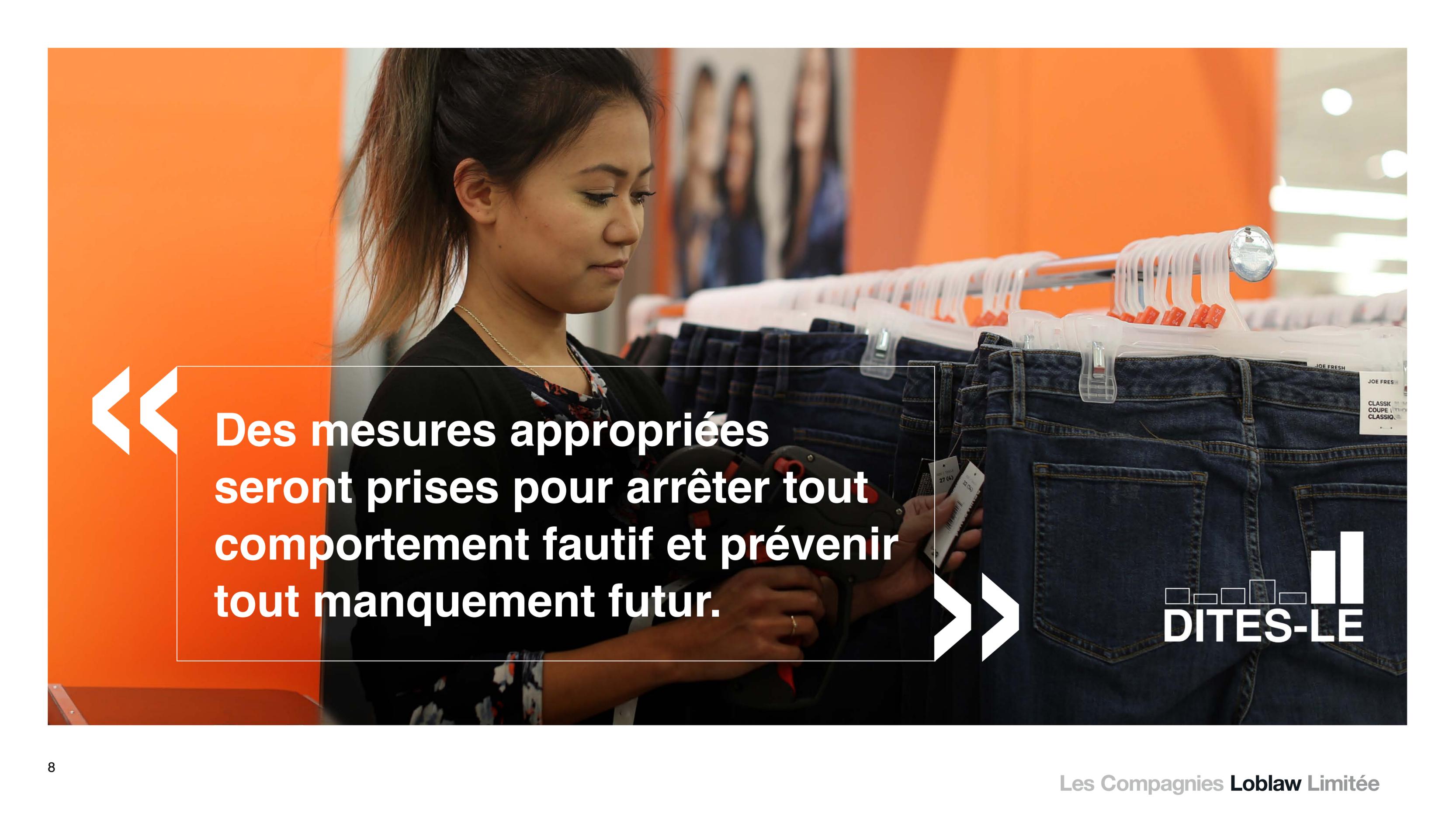


## Nous respectons la confidentialité.

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.



1 Informez rapidement votre directeur et le service juridique si vous êtes avisé d'une enquête ou d'une demande de renseignements émanant d'une autorité réglementaire. Tous les collègues doivent coopérer pleinement avec les enquêtes de l'entreprise sur les actes répréhensibles présumés notamment les infractions présumées du présent Code.

A woman with dark hair tied back is looking at a rack of blue denim jeans in a clothing store. She is holding a pair of jeans. The background shows other racks of clothes and a bright orange wall. The text is overlaid on the left side of the image.

**Des mesures appropriées  
seront prises pour arrêter tout  
comportement fautif et prévenir  
tout manquement futur.**

The logo for DITES-LE, featuring a stylized bar chart with four bars of increasing height above the text "DITES-LE".

**DITES-LE**

# 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. 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 :

**Vos gestionnaires** peuvent vous aider à clarifier le Code et toutes nos politiques et procédures.

**Ligne Action-Intégrité – (Dites-le)** est à la disposition des collègues qui souhaitent signaler un comportement non conforme à notre Code.

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

**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 communication** peut fournir des conseils en ce qui concerne les demandes des médias.

[pr@loblaw.ca](mailto:pr@loblaw.ca)  
■ [pcbcomm@pcbank.ca](mailto:pcbcomm@pcbank.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 responsable de la Cybersécurité et des risques technologiques (CSRT)** peut répondre à vos questions en matière de sécurité de l'information.

[asksecurity@loblaw.ca](mailto:asksecurity@loblaw.ca)  
ou un collègue de la CBRT

**Le bureau de la protection des renseignements personnels** peut répondre aux questions ou aux préoccupations en matière de confidentialité.

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

**L'équipe de 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)

■ 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 :

# Droits de la personne, diversité et inclusion

## Notre politique et pourquoi elle est importante

### Droits de la personne

Chez Loblaw, nous reconnaissons que nous avons la responsabilité de respecter et de protéger les droits de l'homme de nos clients et de ceux qui travaillent dans notre réseau de magasins, de bureaux et d'installations à l'échelle nationale. Notre responsabilité est démontrée par l'entremise de nos activités et de nos politiques officielles, comme le présent Code. Notre Code établit des normes en matière de protection des droits de la personne et d'environnement de travail sécuritaire et respectueux pour nos collègues et nos clients.

### Diversité et intégration

Loblaw célèbre la diversité et s'engage à créer une culture d'inclusion où les différences sont accueillies, 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. Nous sommes invités à nous respecter les uns les autres et à nous traiter de manière juste et équitable en permettant à chacun

de contribuer pleinement. Il est essentiel de mettre en évidence ces caractéristiques pour faire de Loblaw un lieu de travail et de magasinage formidable.



Ressources supplémentaires  
Diversité et intégration  
Déclaration des droits de l'homme

Un grand nombre de nos efforts en matière de diversité et d'inclusion proviennent de notre Conseil d'inclusion, un groupe de plus de 100 cadres de la haute direction et collègues qui travaillent ensemble pour faire progresser la diversité et l'inclusion grâce à nos quatre piliers fondamentaux :

### Capables à Loblaw – accent mis sur les personnes handicapées

« Au lieu de mettre l'accent sur les handicaps d'une personne, essayons de comprendre ce dont elle est capable d'apporter à notre équipe. »

### Célébrez vos racines – accent mis sur les populations autochtone et multiculturelle

« Bâtir une main-d'œuvre qui reflète les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons. »

### La fierté d'être moi – accent mis sur la population LGBTQ2SIA+

« Créer un milieu de travail où tout le monde peut être authentique. »

### Voyez grand Femmes à Loblaw

« Soutenir les femmes de toutes les origines et leur permettre de réaliser tout leur potentiel et de faire progresser leur carrière au sein de Loblaw. »

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

- Traiter chacun de façon juste et équitable, sans discrimination, conformément aux lois applicables en matière de droits de la personne.
- Reconnaître et éviter les préjugés.
- Engager un dialogue pour en savoir plus sur la diversité des personnes et des points de vue dans notre milieu de travail et nos communautés.
- Créer un climat d'ouverture d'esprit et agir de manière à favoriser une culture d'inclusion.

« Être un allié pour l'autre, s'inclure mutuellement et valoriser les différences de chacun. »

A man with short, curly purple hair, glasses, and a beard is smiling warmly. He is wearing a dark, short-sleeved button-down shirt and a necklace. He is leaning over a table covered with a blue cloth, which has several colorful markers on it. The background is a large, brightly lit indoor space, possibly a conference room or event space, with rows of wooden chairs and colorful balloons (red, yellow, green, blue, purple) hanging from the ceiling. The overall atmosphere is positive and inclusive.

**Nous nous réjouissons de la diversité  
des idées, des origines, des identités  
et des expériences.**

# 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 nous incombe de collaborer avec elle pour éliminer les obstacles et répondre à ses besoins.

## 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.
- Suivez la formation en ligne intitulée *Rendre notre milieu de travail accessible* pour comprendre comment accommoder les personnes handicapées.

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

- Consultez ceux qui demandent des méthodes alternatives pour accéder à l'information ou aux services.

### Éliminer les obstacles dans notre milieu de travail

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



#### Ressources supplémentaires

Accessibilité du service à la clientèle - LCL  
Accessibilité du service à la clientèle - SDM  
Politique de l'entreprise Accessibilité  
Politique de l'entreprise Accessibilité - Annexe A

« Répondre aux besoins en matière d'accessibilité des personnes souffrant d'un handicap 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

Loblaws 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 sur la consommation d'alcool et de drogues en milieu de travail  
Politique en matière de substances intoxicantes – 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.
- Ne soyez pas gêné de 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 et à leur famille sont à votre disposition en tout temps.

### Préserver et protéger notre lieu de travail

- Soyez à l'affût de tout collègue qui semble avoir des facultés affaiblies. 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 nous assurer que nos collègues et nos clients 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

## 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 un acte physique ou une menace de nature hostile, agressive ou insistante.
- Ne pas harceler un collègue, un client ou une autre personne. Le harcèlement est tout traitement inadéquat ou inapproprié qui affecte négativement le bien-être physique ou mental de l'autre personne et que vous devriez savoir être une cause d'humiliation ou d'intimidation. Cela peut inclure des commentaires liés à la race, aux croyances, au sexe, à l'orientation sexuelle, et 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.
- Ne pas adopter un comportement discriminatoire. La discrimination est 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 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 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.



### Ressources supplémentaires

Politique en matière de santé et sécurité au travail  
Page Ma santé et mon bien-être sur Flip  
Santé et bien-être

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

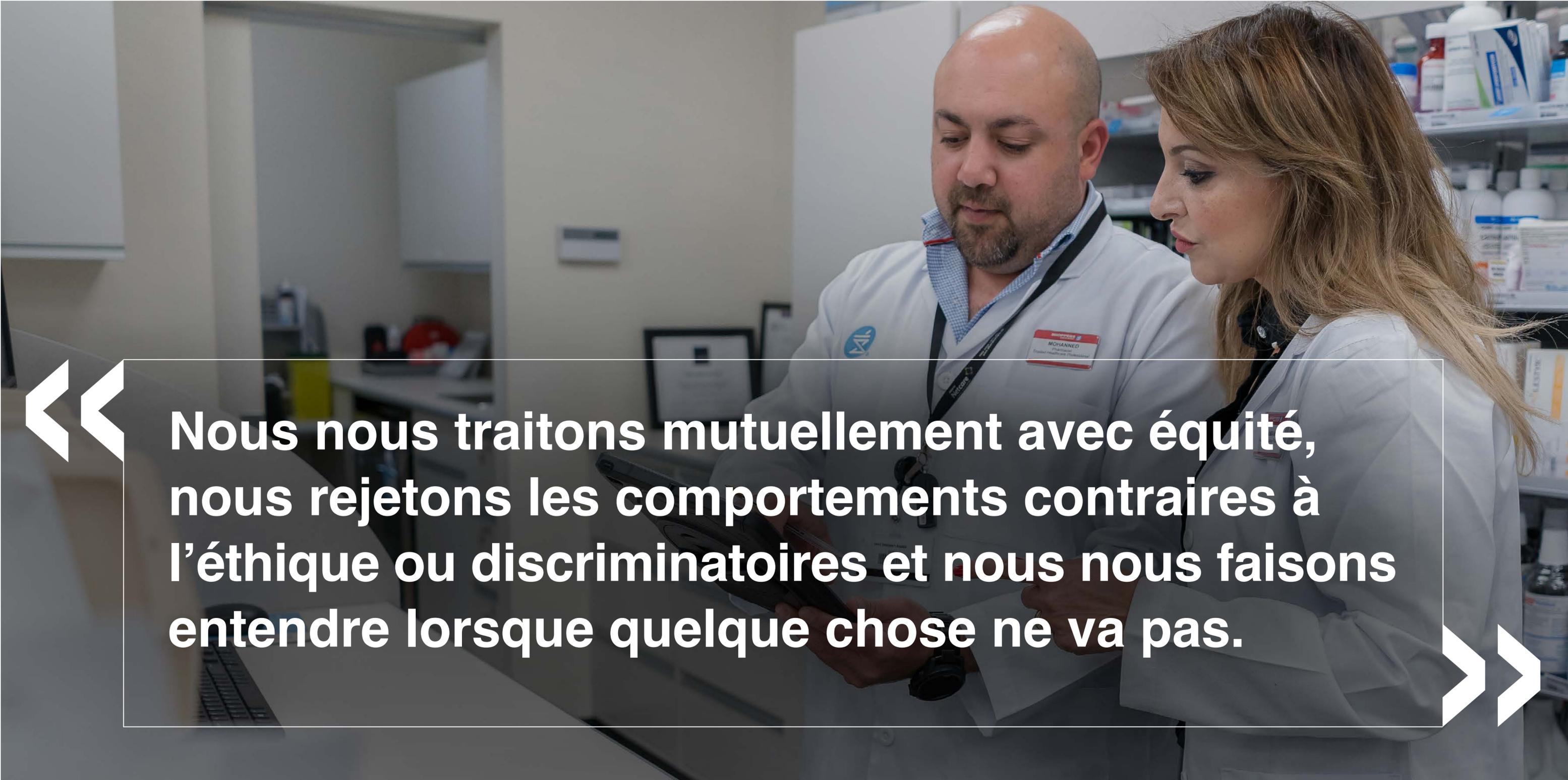
### Établir et maintenir un environnement de travail sécuritaire.

- 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 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 conformément aux directives fournies.

« Protéger la santé et de 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 auprès de nos clients, de nos collègues et de nos partenaires. Cela signifie, entre autres choses, qu'il faut traiter et protéger adéquatement les renseignements confidentiels et divulguer les conflits d'intérêts.



Dans cette section,  
nous couvrons les sujets suivants :

# 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 à agir dans l'intérêt supérieur de Loblaw. 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.

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

### Comprendre les conflits d'intérêts

- Un conflit d'intérêts se produit lorsque vos intérêts personnels influencent réellement ou semblent influencer votre capacité à prendre des décisions pour le bien de Loblaw.

### Éviter les conflits d'intérêts

- Ne faites pas affaire au nom de Loblaw avec une entreprise dont vous ou un membre de votre famille pourriez profiter.
- N'embauchez pas et ne gérez pas un parent ou une personne avec qui vous avez une relation amoureuse.
- N'embauchez pas et ne gérez pas une personne avec qui vous avez une relation personnelle étroite sans l'approbation de votre gestionnaire et sans avoir consulté les RH.
- N'effectuez pas d'investissements dans une entreprise concurrente de Loblaw ou de l'une de ses sociétés affiliées, ne fournissez pas de services et ne recevez pas de rémunération en dehors du cours normal des affaires. Cependant, vous pouvez détenir jusqu'à 5 % des titres cotés en bourse d'un concurrent de Loblaw.
- N'investissez pas auprès d'un fournisseur de Loblaw ou ne recevez pas de compensation d'un fournisseur, si vous avez une relation d'affaires avec ce dernier dans votre rôle.
- N'acceptez pas de paiement ou d'avantage d'une autre entité pour un travail que vous effectuez au nom de Loblaw.
- Ne saisissez pas pour vous (ou ne détournez pas vers d'autres) une occasion d'affaires qui est destinée à Loblaw.
- N'abusez pas de votre position de quelque manière que ce soit pour obtenir un gain personnel.
- Avant de conclure tout contrat ou accord, assurez-vous de respecter les politiques et lignes directrices en matière de conflit d'intérêts et de vous conformer à la Politique sur l'approbation des engagements avant de conclure un tel contrat ou accord.

### Participer à des activités et des emplois extérieurs

- Si vous souhaitez accepter un poste au sein du conseil d'administration d'un organisme externe à but lucratif ou non lucratif, vous devez obtenir l'approbation préalable de votre vice-président principal et vous assurer que cela ne crée pas de conflit d'intérêts réel, perçu ou potentiel.
- 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, professionnelles ou communautaires.



### Ressources supplémentaires

Politique sur les conflits d'intérêts

Politique sur l'approbation des engagements

■ Politique 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)

« Divulguer les conflits et prendre des décisions en fonction de l'intérêt supérieur de Loblaw. »»

# 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 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

- N'acceptez pas de cadeaux ou de divertissements qui pourraient être, ou qui sont perçus par d'autres comme étant une tentative d'influencer une décision commerciale, de créer une obligation de faire quelque chose en retour ou une récompense personnelle pour avoir pris une décision d'affaires.
- Si un cadeau ou un divertissement n'est pas approprié pour vous, 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 :
  - Ne pas être extravagants.
  - Être peu fréquents (p. ex., moins de deux fois par année).
  - 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.
- Ne faites jamais un cadeau à un fonctionnaire ou à un représentant du gouvernement, 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.
- 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.

« Faire preuve de modération et de bon jugement au moment de décider si les cadeaux et les divertissements peuvent être acceptés. »

## Si vous respectez les principes précédents, voici des exemples de cadeaux et de divertissements que vous pouvez accepter :

<p>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.</p>	<p>Un sac-cadeau lors de la conférence d'un fournisseur ou d'un client rempli de collations et de petits articles de toilette.</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>Un petit article symbolique comme un stylo, un t-shirt ou un article arborant un logo.</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>Utilisation des locaux d'un client ou d'un fournisseur pour des événements d'entreprise.</p>

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

<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>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 \$.</p>	<p>Les billets d'avion ou l'hébergement payés par un fournisseur ou un client pour des conférences, des voyages de golf, des vacances, etc.</p>	<p>Une caisse de vin fin, une montre coûteuse ou tout autre cadeau de valeur importante.</p>	<p>Échantillons de produits destinés à une utilisation ou une consommation personnelle.</p>	<p>Argent en espèces ou équivalents comme des billets de loterie, des chèques, des prêts, des crédits, des actions ou des options.</p>	<p>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.).</p>
---	---	--	---	--	---	--	---

# 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 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.

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

### Comprendre les renseignements confidentiels

- Les renseignements confidentiels sont des renseignements qui n'ont pas été divulgués publiquement. Cela comprend, par exemple, des projets et des plans de marketing, des renseignements commerciaux et financiers, des recettes, des processus et des renseignements sur les fournisseurs, 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.

### Divulguer des renseignements confidentiels en toute sécurité

- 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.
- Protégez les renseignements confidentiels, qu'ils soient oraux, écrits ou électroniques.
- 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.

### Départ de Loblaw

- Lorsque vous cessez de travailler chez Loblaw, vous devez immédiatement remettre à votre gestionnaire tous les renseignements confidentiels 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.

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



#### Ressources supplémentaires

Politique relative au respect de la vie privée de Loblaw

Politique relative au droit de la concurrence - LCL

Politique relative au droit de la concurrence - SDM

Cybersécurité et sécurité de l'information

Normes en matière de sécurité de l'information

■ 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.
- Parmi les autres types de renseignements personnels que nous recueillons et manipulons à l'échelle de l'entreprise, mentionnons : **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

- Recueillez, utilisez et divulguez les renseignements personnels conformément à notre politique de confidentialité de l'entreprise.
- Recueillez le minimum de renseignements personnels requis pour répondre à nos besoins commerciaux et pour effectuer votre travail.
- Détruisez ou anonymisez de façon sécuritaire les renseignements personnels lorsqu'ils ne sont plus nécessaires.
- Protégez les renseignements personnels contre la perte, le vol, la mauvaise utilisation, l'accès non autorisé, la divulgation 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 confidentialité de Loblaw!

### Vous devez communiquer avec le Bureau de la protection de la vie privée de Loblaw ou des Services financiers PC, dans les cas suivants :

- Développement d'un programme, d'un produit ou d'un service 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; ou
- Pour en savoir plus sur la vie privée.



#### Ressources supplémentaires

Politique relative au respect de la vie privée de Loblaw  
Réagir à une atteinte soupçonnée à la vie privée  
Bureau de la confidentialité de Loblaw

# 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

Cybersécurité et sécurité de l'information

Normes en matière de sécurité de l'information

Utilisation acceptable des appareils de communication mobile

Utilisation acceptable des biens de TI de l'entreprise

CyberSécurité de l'information et risque technologique (CIRT)

Payment Card Industry (PCI) Compliance Reference Guide

■ 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

- Soyez conscient des responsabilités en matière de sécurité reliées à votre rôle. Informez-vous en passant en revue les ressources supplémentaires, notamment la politique, les procédures et les ressources relatives à la cybersécurité, qui vous sont offertes.
- Assurez-vous de suivre toute formation en ligne sur la sécurité qui vous est assignée.
- Assurez-vous que les fournisseurs avec lesquels vous travaillez et qui fournissent des services numériques/en ligne et d'assistance, ou qui accèdent à des renseignements sensibles, ont des pratiques de sécurité rigoureuses pour protéger notre entreprise.

### Manipuler de façon sécuritaire les renseignements et les appareils électroniques de Loblaw

- Utilisez les renseignements de l'entreprise et les appareils électroniques au profit de l'entreprise. 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 ne devez avoir aucune attente en matière de respect de la vie privée, car Loblaw a le droit d'accéder à ces actifs à tout moment.
- 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 mots de passe.

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

- Demandez à votre gérant 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 ou un SMS inattendu qui vous rend méfiant, d'être témoin d'un comportement suspect dans un magasin ou de découvrir que quelqu'un se fait passer pour un représentant de l'entreprise.

« Protéger les renseignements et les ressources technologiques de Loblaw et les garder en sécurité. »

# Médias sociaux, marques et propriété intellectuelle

Le contenu que nous partageons sur nos réseaux sociaux et nos communautés en ligne est la façon dont nous nous présentons 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.
- Ne publiez ni partagez quoi que ce soit de négatif sur un client, un collègue, un concurrent, un fournisseur, un organisme de réglementation ou d'autres parties prenantes.
- 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.
- N'envoyez pas de demandes d'amis à des clients ou à des fournisseurs pour des motifs d'affaires.

### Questions des médias

- Ne parlez jamais en public ou aux médias au nom de l'entreprise sans l'approbation des Affaires corporatives. Il est question notamment des interventions concernant l'entreprise pouvant avoir lieu lors d'événements publics ou de conférences professionnelles.
- 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 est constituée d'idées et de concepts originaux qui ont été conçus et créés par quelqu'un d'autre. Elle est protégée par la loi et comprend entre autres des inventions, des noms de produits, des recettes, des logos, des marques et du contenu visuel.
- Tout ce que vous créez dans le cadre de votre travail est la propriété intellectuelle de Loblaw.

### Respecter la propriété intellectuelle

- Respectez les droits d'auteur, les marques de commerce, les logos, les représentations ainsi que les lignes directrices de la marque de Loblaw dans notre marketing.
- Ne recopiez pas les idées des autres et n'utilisez pas de contenu fortement inspiré par leur travail.
- Obtenez l'approbation des Services juridiques avant d'utiliser la propriété intellectuelle d'autrui.
- Passez en revue les designs, les noms, les slogans et les campagnes de produits nouveaux ou substantiellement différents et d'autres innovations.
- Consultez les Services juridiques avant de permettre à d'autres d'utiliser nos marques ou d'autres biens de propriété intellectuelle.



### 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.**

A close-up photograph of a middle-aged man with a mustache and glasses, wearing a dark cap and a safety vest with reflective stripes. He is looking slightly to the right of the camera. The background is a blurred warehouse or store aisle.

## 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 :

# 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 - LCL

Politique relative au droit de la concurrence - SDM

Lignes directrices relatives à la communication pour les analystes de catégories

Interactions avec les concurrents

Politique sur l'approbation des engagements

Procédure de révision du marketing et des réclamations

Ad Review Checklist (en anglais)

Procédure sur les prix promotionnels et les indications d'économies dans la publicité

Lignes directrices sur les prix promotionnels et les indications d'économies dans la publicité

Quantités raisonnables de produits annoncés

■ PC Financial® Politique relative au droit de la concurrence

■ PC Financial® Commitment Authority Policy (en anglais)

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

### 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 communiquez pas aux fournisseurs les prix de détail futurs ou les marchés dans lesquels nous allons ou non exploiter nos activités, et ne pas demander les prix de détail futurs, les promotions, les volumes de produits ou l'attribution des marchés sur nos concurrents.
- 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.
- Consultez toujours les Services juridiques et le Service de la conformité et de l'éthique avant de rencontrer des concurrents ou de discuter avec eux, pour quelque raison que ce soit.
- 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.
- Ne demandez pas de renseignements confidentiels concernant un concurrent et, si vous les recevez par erreur, signalez-le, supprimez-les et ne les divulguez pas plus tard.

### Promouvoir des pratiques de marketing transparentes

- Ne produisez pas de publicité trompeuse ou inexacte.
- Assurez-vous que nos allégations de marketing et d'épargne sont corroborées par le processus opérationnel en place.

### 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.

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

# 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

## 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 n'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, vendre de titres, ou encourager les autres à le faire sur la base des renseignements d'initiés non publics. »

# 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. Les pots-de-vin comprennent le fait de donner ou de recevoir des paiements de toute importance, des cadeaux, des voyages, l'hospitalité et même d'offrir un emploi à des parents de tiers. La corruption est illégale dans de nombreux pays où nous faisons affaire. La corruption est l'utilisation abusive du pouvoir par une personne pour son propre intérêt. La corruption englobe différents 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 en fait d'un effort de la part d'individus ou d'organisations pour dissimuler les produits de leurs crimes en les faisant paraître légitimes.

Pour préserver notre marque et notre réputation, notre politique de tolérance zéro s'applique à toute forme de corruption ou de blanchiment d'argent.

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

### Ne pas se livrer à la corruption

- Ne payez pas ou n'offrez pas de pots-de-vin, de paiements ou de cadeaux pour obtenir un avantage.
- Ne cherchez pas à obtenir ni accepter de pots-de-vin qui vous sont offerts par qui que ce soit.
- N'effectuez pas de paiements de facilitation. Un paiement de facilitation est un paiement versé, peu importe le montant, à des fonctionnaires pour accélérer les activités administratives courantes du gouvernement.
- Ne faites pas de dons dans le but d'influencer indûment qui que ce soit ou en échange de faveurs ou d'avantages indus.
- N'utilisez pas les fonds ou les actifs de Loblaw pour faire des dons d'entreprise sans l'approbation officielle des Affaires corporatives.

### Respecter les lois anticorruption

- Respectez les lois anticorruption dans les marchés où nous exerçons nos activités.
- Faites attention aux risques accrus au moment de traiter avec des fonctionnaires étrangers ou avec des organisations qui interagissent avec des fonctionnaires étrangers en notre nom.

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

- Nous nous attendons à ce que les tiers qui travaillent avec nous respectent notre politique de tolérance zéro en matière de corruption.
- Assurez-vous de faire preuve de diligence raisonnable à l'égard des fournisseurs, notamment en ce qui concerne la structure de propriété et d'actionariat. Vérifiez les tiers avec lesquels nous traitons, particulièrement ceux qui exécutent des services en notre nom.
- Veillez à ce que nous tenions des dossiers précis, clairs et complets de toutes les transactions qui reflètent la véritable nature commerciale de la transaction.

### Ne pas faire de blanchiment d'argent

- Faites affaire avec des tiers qui fournissent des renseignements exacts et appropriés afin de pouvoir déterminer si les paiements sont appropriés et légitimes.
- Ne participez pas aux opérations ou aux paiements qui impliquent le blanchiment d'argent et ne les autorisez pas.
- Soyez vigilant concernant les activités suspectes de blanchiment d'argent et si quelque chose ne semble pas normal, communiquez avec les Services juridiques.



#### Ressources supplémentaires

Lutte contre la corruption

Directives relatives aux dons de bienfaisance

Déplacements d'affaires et frais de représentation

■ 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 est un acte intentionnel de tromperie, de contrefaçon, de mensonges ou de dissimulation de faits importants commis dans le but d'obtenir un avantage illégal. 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.

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.



### Ressources supplémentaires

Politique antifraude

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

## 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 avantages pour les soins de santé et dentaires et de tout autre programme de ce genre.
- Conformez-vous à notre politique sur les déplacements professionnels et les frais de représentation. Les demandes de remboursement fondées sur des reçus fictifs ou gonflés constituent un acte de fraude.

### 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.

### Rendre compte honnêtement et tenir des dossiers exacts

- 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 clairs, précis et complets.
- Assurez la divulgation complète, véridique et claire des résultats financiers de Loblaw.

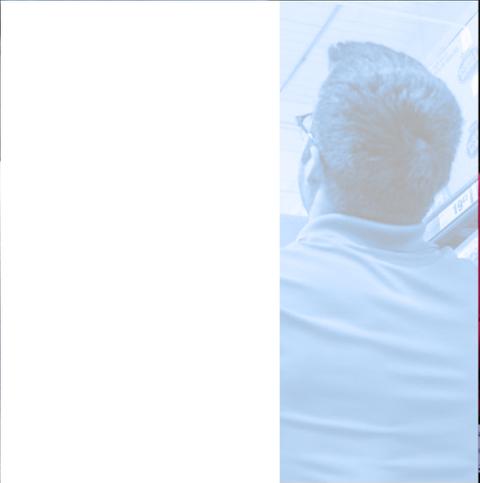
« Ne pas s'engager dans des activités frauduleuses. »



**Nos actions, nos paroles et nos comportements comptent, et ils doivent toujours être alignés sur ce qui est juste.**



Notre engagement à aider les Canadiens à



*vivre bien, vivre pleinement*  
**commence par chacun de nous,  
chaque jour.**

