

© 2017 Sysco Corporation. Tous droits réservés.

Ce document ou une partie de celui-ci ne peut être reproduit ou utilisé de quelque manière que ce soit sans l'autorisation écrite du propriétaire.

Le Code de conduite mondial de Sysco contient de nombreuses marques de commerce importantes détenues ou utilisées par Sysco et ses filiales et sociétés affiliées pour distinguer ses produits et services. Toutes les marques de commerce présentées ici sont la propriété de Sysco Corporation.



Code de conduite mondial

En vigueur le 1^{er} décembre 2017

Les valeurs de Sysco



ANCRÉS DANS L'INTÉGRITÉ

Nous avons été fondés par un groupe de responsables passionnés qui ont travaillé avec intégrité pour façonner une industrie. Ils ont mis leur avenir entre les mains l'un de l'autre et, grâce à cette confiance, ils ont été capables de faire de la magie. Aujourd'hui, cette même intégrité et ce même respect mutuel nous poussent à atteindre de nouveaux sommets.

ENGAGÉS POUR L'INCLUSION

Appartenir signifie réserver une place pour quiconque à chaque table. Lorsque nous invitons des voix diverses, inclusives, authentiques et honnêtes à chaque conversation, nous changeons le récit et commençons à écrire un nouveau chapitre de notre histoire. Telle que nous la voyons, la diversité n'est pas seulement une bonne affaire, c'est ce qui est juste.

CONDUIRE ENSEMBLE

Quand nous sommes tous ensemble, nous faisons le maximum pour les autres. En travaillant main dans la main, nous veillons à ce que nos clients disposent des outils dont ils ont besoin pour réussir. Lorsque nous atteignons nos objectifs communs, nous célébrons non pas en tant qu'individus, mais en tant qu'un seul Sysco.

DÉFINIR L'EXCELLENCE

Nous avons fondé cette industrie en nous inspirant de notre passion pour la nourriture et nous continuons de la façonner. Notre histoire, notre expertise, notre portée et notre talent nous permettent d'établir des normes que tous doivent respecter. Pour ce faire, nous devons travailler de façon sécuritaire, remettre en question le statu quo, rechercher l'innovation, et toujours dépasser nos limites et les attentes.

GRANDIR DE MANIÈRE RESPONSABLE

Nous apportons la nourriture à table en façonnant l'avenir de l'alimentation. En donnant la priorité à nos partenaires, nous leur garantissons les ressources nécessaires à une croissance durable. Le bien que nous offrons ouvre la voie à des opportunités énormes pour définir les systèmes alimentaires mondiaux pour les années à venir.

**LES VALEURS GUIDENT ET INSPIRENT UN
COMPORTEMENT AXÉ SUR L'OBJECTIF, NOS
VALEURS DÉFINISSENT QUI NOUS SOMMES AU
MIEUX DE NOS CAPACITÉS**





Ce que cela signifie pour nous

Nous sommes fiers de conduire nos activités avec le plus haut degré d'intégrité et dans le respect de toutes les obligations légales. Les activités de Sysco doivent être menées dans le respect des normes juridiques, morales et éthiques les plus rigoureuses et en conformité avec toutes les exigences d'honnêteté, d'intégrité, et de justice. En tant qu'individus, notre intégrité personnelle signifie qu'autrui peut nous respecter et nous faire confiance, sachant que nous serons honnêtes, francs et justes. En tant qu'entreprise, notre intégrité signifie que nous honorerons toujours nos engagements et serons un partenaire fiable et digne de confiance. C'est sur cette base que nous pourrons garantir la protection de notre réputation et réussir dans un environnement de concurrence mondiale.



Parlez-en, exprimez vos préoccupations :

Pour les sujets concernant :	Ressource :
Toute violation du Code de Conduite, des Lois ou règlements sur les politiques relatives aux activités de Sysco	Le service d'éthique : Sans frais : 0 805 080 502 En ligne : ethicsline.sysco.com
Demande d'organismes externes pour la participation à une enquête	Manager/N+1 et Département Juridique (ii)
Demande de commentaires de tiers (médias, journalistes, etc.)	Service des communications
Déclarations des conflits d'intérêts	Site du Bureau d'Éthique et de Conformité Bureau d'Éthique et de Conformité
Problèmes de sécurité	Manager/ N+1, Département de la protection de la sécurité et de la santé

Table des matières

Lettre de notre chef de la direction	3	et tenir des registres financiers véridiques, exacts et complets	21
Notre responsabilité	4	Se conformer aux principes et politiques de comptabilité et aux exigences relatives à la divulgaration publique	22
Qui doit suivre le Code	5	Soutenir les audits et les enquêtes	22
Agir avec intégrité en toutes circonstance	5	Suivre les règles concernant les cadeaux et les invitations	22
Connaître vos responsabilités en tant que responsable "leader"	5	Se conformer aux dispositions légales et réglementaires et réglementations sur les échanges	25
Recourir à l'arbre de prise de décision Éthique	6	Se conformer aux dispositions légales et réglementaires et réglementations sur les échanges	25
Posez des questions et faites part de vos doutes	6	Anti-Corruption	25
La ligne Éthique ("Ethics Line")	7	Nos ressources (actifs) et informations	28
Ne vous livrez pas à des représailles Nous interdisons tout acte de représailles	8	Propriété et information de la société mère	29
Gestion de notre Code	8	Utilisez les ressources (actifs) de la société mère de manière responsable	31
Dérogations au Code	9	Faire une utilisation judicieuse des données et documents de notre entreprise	33
Notre environnement de travail	10	Notre engagement	34
Le respect des Droits de l'Homme	11	Notre engagement envers les collectivités locales	35
Faire preuve de respect à l'égard de tous	11	Activités politiques	35
Apprécier la diversité et l'implication ...	11	Relations publiques	35
Un lieu de travail exempt de toute discrimination	12	En conclusion	37
Garantir un lieu de travail sûr et sain ...	12	Parlez-en, exprimez vous	41
Nos clients et partenaires commerciaux	14	Annexe	39
Nos clients	15		
Nos fournisseurs	16		
Nos concurrents	17		
Nos pratiques commerciales	18		
Éviter les conflits d'intérêts	19		
Maintenir les rapports d'activité			



Code de conduite mondial



Lettre de notre président-directeur général

Chers collègues de Sysco,

Sysco est attachée à respecter les normes éthiques les plus exigeantes en matière de conduite des affaires, notamment dans ses interactions avec ses clients, ses collaborateurs et d'autres intervenants essentiels, et à se conformer aux lois et aux politiques de l'entreprise. Nous avons démontré sans faute cet engagement au fil des ans, et cela nous a aidés à positionner Sysco comme un partenaire commercial de valeur et digne de confiance, comme une entreprise citoyenne mondiale et comme un employeur de choix.

Chacun d'entre nous joue un rôle important pour aider Sysco à respecter cet engagement. Nous sommes très précis quant à nos attentes vis-à-vis de nos collaborateurs lorsqu'il s'agit d'agir avec intégrité et d'être responsable d'incarner nos valeurs: Ancrés dans L'intégrité, Engagés pour L'inclusion, Conduire Ensemble, Définir L'excellence, et Grandir de Manière Responsable. Notre code de conduite mondial est guidé par ces valeurs, ces normes et ces attentes. Nous pensons qu'elles sont primordiales pour offrir un service exceptionnel, avec le plus haut niveau d'intégrité. Ce n'est pas par hasard si l'intégrité figure en premier.

Il est essentiel que vous vous engagiez à comprendre et à respecter le présent code. Si vous avez des questions ou des préoccupations sur ce qui est approprié ou si vous voyez quelque chose qui semble être une violation du présent code, veuillez nous en faire part. Vos préoccupations seront prises au sérieux et il n'y aura aucune répercussion à l'encontre de toute personne ayant posé des questions ou fait part de ses préoccupations de bonne foi.

Nous comptons sur vous pour incarner nos valeurs et respecter le présent code. Nos valeurs sont ce sur quoi repose notre identité en tant qu'entreprise, la manière dont nous devons agir pour réaliser notre vision et ce que nous attendons de vous en tant que membre de la famille Sysco. Cet état d'esprit et cet engagement vont bien au-delà de notre responsabilité de mener nos activités dans le respect de la lettre et l'esprit de la loi.

Nous vous remercions d'incarner nos valeurs et, surtout, de votre engagement sans répit envers nos clients, nos collègues et nos communautés.

Cordialement,

A handwritten signature in black ink that reads "Kevin P. Hourican". The signature is fluid and cursive, written in a professional style.

Kevin Hourican, président-directeur général



Notre responsabilité



Qui doit suivre le Code

Le Code de Conduite (Code) s'applique à tous les collaborateurs de Sysco, ce qui comprend tous les collaborateurs travaillant de nos établissements, filiales, divisions et entreprises affiliées, ainsi qu'à tous les mandataires sociaux et membres de notre Conseil d'Administration (Board of Directors) lorsqu'ils agissent, dans leurs mandats respectifs, en tant que Directeurs. Il est de notre responsabilité de lire, de comprendre et de respecter le Code (i).

Dans ce Code, le terme « Sysco » fait référence à Sysco Corporation nos établissements, filiales, divisions et entreprises affiliées et le terme « collaborateurs » fait référence à ses employés.

Le code ne constitue pas un contrat de travail et, de ce fait, ne garantit en rien le maintien de l'emploi.

Agir avec intégrité en toute circonstance

La conduite des activités de Sysco doit être menée dans le respect des normes juridiques, morales et les règles d'éthique d'honnêteté, d'intégrité, et de justice les plus élevées. En agissant au nom de Sysco, vous êtes responsable d'agir avec intégrité et dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, des règles internes à l'entreprise et du Code. Ceci inclut le respect des lois dans tous les pays où opère Sysco.

Vous devez également éviter toute conduite qui, bien que permise par la législation, n'est pas en accord avec les valeurs et principes de Sysco. Si une quelconque partie du Code entre en conflit avec la législation en vigueur, la loi prime. Par ailleurs, en tant qu'entreprise mondiale, Sysco s'engage à respecter les lois de tous les pays dans lesquels il opère. Pour toute question, veuillez-vous adresser au Département Juridique (ii).

La violation des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, des règles internes à l'entreprise ou du Code peuvent avoir de sérieuses conséquences. Ceci peut inclure des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement, mais également de possibles poursuites civiles ou pénales.

Connaitre vos responsabilités en tant que Responsable (« Leader »)

Si vous êtes un manager vous avez d'autant plus pour responsabilité de vous comporter de manière exemplaire vis-à-vis de votre équipe. Vous avez la responsabilité de créer un environnement où tous les collaborateurs sont valorisés, respectés et sachent que l'intégrité ne sera pas compromise aux fins d'atteindre les résultats.



L'environnement de travail créé doit être tel que vos collaborateurs se sentent à l'aise pour poser des questions ou soulever des préoccupations sans crainte de représailles.

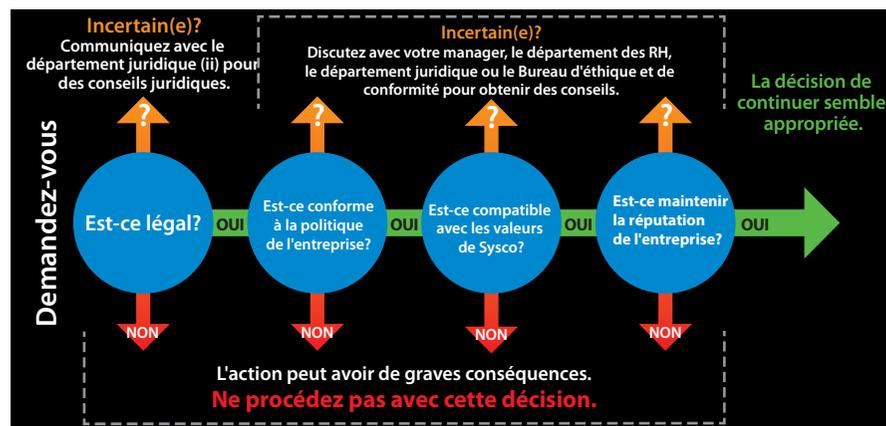
Il est de votre responsabilité de vous assurer que votre équipe connaît et comprend les attentes du Code et les dispositions conventionnelles, réglementaires et légales liées à leur travail. Par ailleurs, vous devez prendre en compte sans délai tous problèmes éthiques portés à votre attention et en informer votre hiérarchie si nécessaire.

Nous comptons sur les managers pour promouvoir l'intégrité, encourager les collaborateurs à prendre les bonnes décisions et consolider nos valeurs.

Recourir à l'arbre de prise de décision Éthique

Notre réputation repose sur notre engagement envers nos valeurs fondamentales et notre capacité à faire le bon choix lorsque nous sommes confrontés à un dilemme éthique ou un problème de conformité (iii). Vos décisions peuvent avoir un impact important sur vous à titre personnel et sur l'entreprise dans son ensemble, si bien que vous devez donc toujours agir de manière responsable, éthique et en conformité avec le Code.

L'arbre de prise de décision Éthique peut vous guider lorsque vous faites face à une décision difficile.



Arbre de prise de décision éthique de Sysco

L'arbre de prise de décision éthique peut vous guider lorsque vous êtes incertain des mesures les plus appropriées à prendre en cas de décision difficile.

Posez des questions et faites part de vos doutes (iv)

Le Code et l'arbre de prise de décision Éthique sont des outils d'aide à la prise de décision lorsque vous faites face à un problème éthique. A certains moments, vous pourrez avoir besoin de conseils supplémentaires sur la manière d'interpréter le Code, une règle interne de l'entreprise, une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle ou pourrez constater ou suspecter également un comportement illégal ou contraire à l'éthique. Lorsque vous vous trouvez dans l'une de ces situations, votre responsabilité est d'en parler rapidement, vous disposez de nombreuses ressources pour vous aider.

Vous avez la possibilité d'en parler avec votre supérieur hiérarchique direct, N+2, Responsable des Ressources Humaines, le Département Juridique (ii) ou le Bureau d'Éthique et de Conformité (v). Vous disposez également d'une ressource supplémentaire la Ligne Éthique (vi), l'assistance téléphonique multilingue de Sysco Monde joignable par téléphone ou par le biais d'internet. Cette ressource est à la disposition de tous les collaborateurs, vendeurs, consultants, collaborateurs temporaires, prestataires, sous-traitants ou fournisseurs pour leur permettre d'exprimer leurs préoccupations.



La Ligne Éthique (« Ethics Line »)

La Ligne Éthique est notre numéro vert géré par un tiers indépendant. Ce numéro est accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 et 365 jours par an, partout dans le monde, gratuitement, avec la possibilité de demander l'aide d'un interprète si besoin.

Vous pouvez également exprimer vos préoccupations grâce à l'outil en ligne, ethicsline.sysco.com.

En tant que collaborateur de Sysco, vous devez coopérer pleinement dans les enquêtes et investigations internes (vii) avec honnêteté, franchise et sans détour. Tout manquement pourra donner lieu à des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Toutes les préoccupations formulées sont prises au sérieux et soumises au Bureau d'Éthique et de Conformité. Pour aider Sysco à mener son enquête concernant les informations que vous avez reportées, nous vous encourageons à communiquer toutes les données que vous êtes en mesure de fournir (viii). Vous pouvez garder l'anonymat si vous le souhaitez, sauf si la loi en dispose autrement (ix).

Remarque: En raison des lois sur la protection des informations personnelles, en vigueur dans certains pays et au sein de l'Union Européenne, la Ligne Éthique peut restreindre les appels à certains domaines tels que la comptabilité, la finance, l'audit et les questions relevant de la corruption. Dans ces pays, veuillez contacter votre Responsable des Ressources Humaines pour reporter tout autre problème (x).

Plusieurs ressources sont à votre disposition, dont:



Votre superviseur ou votre chef de service



Les ressources humaines



Le Bureau d'éthique et de conformité



Le Service juridique (ii)



Le service d'éthique 0 805 080 502



Le service d'éthique en ligne ethicsline.sysco.com



Ne vous livrez pas à des représailles Nous interdisons tout acte de représailles

Nous nous efforçons de créer un environnement dans lequel les collaborateurs se sentent libres de faire part de leurs préoccupations et confiants dans le fait que ces dernières seront prises en compte. Sysco interdit toute mesure de représailles à l'encontre de toute personne exprimant de bonne foi une préoccupation ou prenant part à une enquête interne ou externe (xi). Cela signifie que tout collaborateur ayant exprimé une préoccupation de manière honnête, sincère et exhaustive à la mesure de sa connaissance des faits, ne peut et ne doit faire l'objet d'aucune forme de représailles.

Les formes de « représailles » incluent mais ne sont pas limitées à ce qui suit : le licenciement, la rétrogradation, l'intimidation, l'humiliation, l'exclusion ou les menaces. Les représailles sont illégales et ne seront en aucun cas tolérées.

Cependant, si vous soulevez une préoccupation de mauvaise foi et à des fins malveillantes, vous ne serez pas protégé et pourrez faire l'objet d'une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Si vous pensez que vous ou quelqu'un d'autre a été victime de représailles, veuillez contacter une des ressources listée dans la partie « e. Poser des questions et Faire Part de vos Inquiétudes (xii) » du Code.

Gestion de notre Code

Le Bureau d'Éthique et de Conformité de Sysco est responsable de la gestion et de la mise en œuvre du Code.

Vous, en revanche, êtes seul responsable, tous les jours et dans tous vos échanges au quotidien, pour porter nos valeurs, suivre les exigences du Code, aux règles internes de l'entreprise et vous conformer à la loi.



Sysco se réserve le droit de modifier à tout moment, en totalité ou en partie, et quelle qu'en soit la raison, le programme de Conformité ce qui inclut, sans limitation, le Code et les règles internes de l'entreprise (xiii).

Dérogations au Code

Toute demande de dérogation à ce code pour tout collaborateur doit être préalablement soumise au Bureau d'Éthique et de Conformité (xiv) et préalablement approuvée par le Département Juridique et le Directeur Général (xv) (CEO). De telles dérogations, si elles sont accordées, seront rapportées annuellement à la Gouvernance d'Entreprise (Corporate Governance) et au Comité désigné (Nominating Committee) du Conseil d'administration de Sysco (Board of Directors).

Toute demande de dérogation au Code, relative à un membre du Comité Exécutif de Sysco ou un membre du Conseil d'Administration (Board of Directors) devra être soumis

et approuvée au préalable par l'Avocat Général (General Counsel), la Gouvernance d'Entreprise (Corporate Governance) et le Comité des candidatures du conseil d'administration (Nominating Committee of the Board of Directors) et devra être portée à la connaissance du Conseil d'administration (Board of Directors). Si le président du-dit Comité fait une demande de dérogation, celle-ci devra, au préalable, être approuvée par l'Avocat Général et le président du Conseil d'Administration (Board of Directors). Si la loi l'exige, les dérogations seront communiquées sans délai.





Notre environnement de travail



Le respect des Droits de l'Homme

Le respect et la protection des droits de l'Homme revêtent une importance particulière à nos yeux. Nous menons nos activités à l'échelle mondiale en veillant au respect des Droits de l'Homme, y compris celui de nos collaborateurs à avoir des salaires justes et des avantages sociaux conformes aux législations locales, un environnement de travail sûr et sain, un droit à la liberté d'association, un lieu de travail exempt de tout harcèlement et de discrimination et qui bannit le travail des enfants, le travail forcé et le trafic humain.

Nous attendons de tout fournisseur travaillant avec nous ou désirant travailler avec nous qu'il respecte les mêmes principes et leur demandons de se conformer à notre Code de Conduite des Fournisseurs (xxiv) dans le cadre de nos relations d'affaires.

En cas d'abus supposé ou avéré aux droits de l'Homme veuillez prendre contact avec l'une des ressources présentées dans la section « e. Poser des questions et Faire Part de vos Inquiétudes (xvi) » du Code.

Faire preuve de respect à l'égard de tous

Un lieu de travail exempt de tout harcèlement
Tous les collaborateurs ont le droit de travailler dans un environnement exempt de harcèlement, d'intimidation et de discrimination. Nous ne tolérons aucune forme d'abus ou de harcèlement.

Cela comprend, mais n'est pas limité aux comportements inopportuns qu'ils soient verbaux, visuels, physiques ou de toute autre nature pouvant créer un environnement de travail intimidant, offensant ou hostile, ainsi que toute forme de harcèlement sexuel.

Sysco attend de tous ses collaborateurs qu'ils contribuent à un environnement de travail positif et favorisant l'intégration dans lequel chaque individu est traité avec dignité et respect.

Apprécier la diversité et l'implication

Nous considérons la diversité des parcours, talents, expériences, points de vue et idées émanant de collaborateurs issus d'horizons et d'environnements diversifiés, comme un véritable avantage compétitif. La diversité est le moteur de l'innovation qui peut nous aider à mieux servir nos clients.

Toutes les formes de harcèlement sont strictement interdites.

Nous reconnaissons que notre succès repose sur notre capacité à traiter chacun avec respect, à valoriser les apports de chacun et à promouvoir un environnement dans lequel l'ouverture et la confiance sont encouragées et reconnues.



Nous encourageons la diversité et l'intégration à chaque fois que cela est possible, ainsi déployons tous les efforts pour créer un environnement de travail positif et aussi diversifié que les clients et les personnes que nous servons.



Un lieu de travail exempt de toute discrimination

L'ensemble de nos collaborateurs, à l'échelle mondiale, a besoin des compétences uniques de chacun d'entre nous. Nous croyons que chaque collaborateur doit être traité équitablement et bénéficier de la même opportunité de réussite. Par conséquent, nous ne tolérons, et ne tolérerons aucune forme de discrimination. Toutes les décisions liées à l'emploi, ce qui inclut mais n'est pas limité au recrutement, à l'embauche, au licenciement, à la promotion et à la rémunération, doivent être fondées sur le mérite (xvii).

Nous croyons que tous les associés devraient être traités équitablement et avoir une chance égale de réussir.

Les décisions relatives à l'emploi ne doivent jamais être fondées sur l'âge, le genre, l'identité sexuelle ou son expression, l'orientation sexuelle, la race, la couleur, l'ethnie, la nationalité, la religion, l'incapacité physique ou mentale, le statut d'ancien combattant (xviii), le statut marital ou tout autre statut protégé légalement.

Garantir un lieu de travail sûr et sain

Sécurité sur le lieu de travail

Il est extrêmement important pour nous de préserver la santé et la sécurité de notre environnement de travail et des personnes avec lesquelles nous travaillons. Chacun de nous est responsable d'agir de manière à nous protéger les uns les autres.



Nos responsabilités

- Soyez attentifs aux risques liés à la santé et à la sécurité au travail et soyez au fait des procédures d'urgence existantes sur votre lieu de travail.
- Suivez toujours les procédures de sécurité sur votre lieu de travail émises par Sysco (xix) et exigez que les tiers et les visiteurs fassent de même.
- N'exercez que des travaux pour lesquels vous êtes qualifiés et pour lesquels vous avez été correctement formés.

- Manifestez-vous si vous êtes invité à faire quelque chose que vous jugez dangereux ou si vous voyez quelqu'un d'autre effectuer une tâche que vous jugez dangereuse ou si la personne n'est pas correctement formée pour le faire.
- Signalez immédiatement tout accident, blessure, maladie ou situation dangereuse.
- Manifestez-vous si vous pensez qu'un équipement ou un véhicule ne fonctionne pas correctement et peut être dangereux.
- Assurez-vous que votre performance ne soit pas compromise, par exemple, par un manque de sommeil ou par la consommation d'alcool ou de drogues (xx), y compris les médicaments sur ordonnance ou en vente libre.

Aucune menace ou aucun acte de violence à l'encontre de collaborateurs sur le lieu de travail ne peut être toléré et doit être immédiatement porté à la connaissance du supérieur hiérarchique du collaborateur ainsi qu'à toute autre personne ou instance compétente.

La possession non autorisée ou l'utilisation d'armes au travail (xxi), dans les lieux appartenant à l'entreprise ou à l'occasion de déplacements professionnels est strictement interdite.

Consommation de drogues (xxii)

Nous nous engageons à proscrire sur le lieu de travail la consommation illégale ou toute mauvaise utilisation de drogues et d'alcool. Les drogues incluent les drogues illégales, les substances réglementées ou les médicaments sur ordonnance mal utilisés.

Nous interdisons également strictement la fabrication, la possession, la distribution, la vente ou la consommation illégales de drogues ou de substances réglementées pendant le travail ou dans les locaux de Sysco. Ces activités sont strictement interdites parce qu'elles mettent en péril notre capacité à fournir un service d'exception à nos clients et compromettent la sécurité de nos collaborateurs et du public.





Nos clients et partenaires commerciaux



Nos clients

Assurer un service exceptionnel

Notre mission est de commercialiser et de livrer les meilleurs produits avec un service d'une qualité sans reproche. Nous le faisons en traitant nos clients et partenaires commerciaux de manière équitable. Nous travaillons à comprendre et à toujours mieux répondre à leurs besoins, tout en restant fidèles à nos valeurs et nos principes éthiques.

Notre mission est de commercialiser et de livrer d'excellents produits avec un service exceptionnel.

Assurer un traitement honnête et équitable

Agir avec intégrité est la manière avec laquelle nous construisons et entretenons des relations avec nos clients. Il est essentiel que, dans tous nos échanges avec les clients, vous:

- Respectez les droits de et traitez nos clients de manière sincère et équitable.
- Gagnez leur confiance grâce à un prix, une qualité et un service supérieur plutôt que des pratiques commerciales non éthiques ou illégales.

- Évitez toute pratique injuste ou trompeuse et présentez toujours les produits et services de Sysco de manière honnête et directe.
- Négociez et exécutez tous les contrats de façon équitable et honnête et en stricte conformité avec les lois, règlements et, le cas échéant, les conditions du contrat en vigueur.
- Essayez de résoudre rapidement et équitablement les différends.

Assurer la sécurité et la qualité des produits

Vous avez la responsabilité de la valeur ajoutée apportée à nos clients en maintenant la sécurité et la qualité des produits que nous proposons. Cela fait écho à notre vision d'être le partenaire de confiance le plus apprécié de nos clients. Cette vision est en accord avec notre objectif stratégique qui est:

- D'enrichir profondément l'expérience d'être un partenaire d'affaires de Sysco.
- D'améliorer continuellement notre productivité.
- D'élargir nos offres de produits avec un programme d'innovation centré sur le client.



Nos fournisseurs

Rechercher des fournisseurs d'excellence

Les fournisseurs sont des partenaires de confiance qui contribuent à notre mission. Ils incluent tous fournisseur tiers, fournisseur de produits ou de services (xxiii), consultant et / ou entrepreneur qui nous fournit des biens et des services. Les normes d'excellence et d'intégrité que nous nous sommes fixées leurs sont également applicables. Nous attendons d'eux qu'ils agissent conformément au Code de conduite du fournisseur (xxiv), suivent toutes les lois applicables dans le cadre de leurs activités tout comme ils remplissent leurs obligations contractuelles lorsqu'ils travaillent pour le compte de Sysco. Le non-respect de ces exigences peut entraîner la fin de leur collaboration avec Sysco.



Par ailleurs, les cadeaux ou les invitations ne doivent pas être offerts, proposés, demandés ou acceptés d'un fournisseur potentiel ou existant ou d'un partenaire commercial avec lequel nous négocions activement des contrats.

Pour plus d'informations, consultez les sections «Suivre les règles concernant les cadeaux et les invitations» et les sections «Anti-Corruption» du Code.

Nous traitons toutes les informations confidentielles et la propriété intellectuelle de nos fournisseurs, de la même manière que nous le ferions pour les nôtres. Nous ne partagerons pas ces informations à moins que nous soyons obligés par la loi en vigueur ou expressément autorisés à le faire.

Assurer le respect de notre Code de Conduite des Fournisseurs (xxv)

Ceux qui travaillent en notre nom pour fournir des biens et des services peuvent potentiellement et considérablement influencer notre réputation de manière négative, s'ils se comportent illégalement ou de manière non éthique. C'est pourquoi tous les vendeurs et fournisseurs et chacun de leurs établissements qui fournissent des biens à Sysco doivent également se conformer à notre Code de Conduite des Fournisseurs (xxiv) et à toutes les lois et réglementations en vigueur dans les pays dans lesquels ils opèrent. Il s'agit d'une condition de notre collaboration.

Q et R

Q: Je participe à une réunion d'association professionnelle et plusieurs membres discutent de stratégie de prix. Que devrais-je faire?

R: Si des sujets tels que la stratégie de prix sont évoqués entre les concurrents, cela peut être ou être perçu comme une entente ou une collusion. De nombreux pays, y compris les États-Unis, interdisent la discussion des prix entre les concurrents pour cette raison. Si vous vous trouvez dans cette situation, il est extrêmement important que vous quittiez la réunion immédiatement. Vous êtes invité à informer rapidement le Département Juridique de ce que vous avez observé.

Nos concurrents

Respecter les Concurrents

- Nous opérons dans un environnement mondial grâce aux atouts de nos collaborateurs et des biens et services d'exception que nous fournissons. Cela signifie que nous ne commentons jamais les produits ou les services d'un concurrent d'une manière inexacte ou mensongère. Cela n'est en aucun cas acceptable.
- Nous devons également toujours respecter les informations confidentielles et la propriété intellectuelle de nos concurrents.

Prévenir toute activité monopolistique et anti-concurrentielle

- Des lois pour prévenir toute activité monopolistique et anticoncurrentielle existent pour promouvoir une concurrence active et un marché équitable où chacun dispose de la même opportunité pour fournir des produits et services d'excellence, basés sur des critères d'innovation, de qualité, de prix, de service inégalé et de réputation. C'est pour cette raison que vous ne devez jamais prendre part avec des concurrents à des activités qui enfreignent ou semblent enfreindre des lois antimonopolistiques ou anti-concurrentielles.
- Les activités interdites avec les concurrents incluent la conclusion d'ententes (formelles, informelles, écrites ou verbales) pour attribuer des clients, des ventes ou des territoires, fixer des prix ou d'autres conditions de vente, coordonner des offres ou s'engager dans toute autre activité qui violerait ou semblerait violer les lois anti-monopolistiques ou anti-concurrentielles en vigueur. Il existe de nombreuses sanctions et des conséquences juridiques sévères pour les entreprises et les personnes qui enfreignent ces lois. Les lois sont complexes dans ce domaine, si vous avez des questions ou avez besoin de conseils, consultez le Département Juridique (xxvi).

Rassembler des informations de marché de manière légitime

- L'information sur le marché nous fournit ce que l'on appelle l'intelligence concurrentielle : des informations sur les produits, les clients et les concurrents qui pourraient être utilisées pour prendre des décisions stratégiques. Elle doit toujours être obtenue de façon juste, éthique et par des moyens légitimes tels que des conférences publiques, des rapports annuels, des revues spécialisées, etc. Elle ne doit jamais être obtenue par des méthodes illégales ou non éthiques telles que le vol, l'intrusion dans la vie privée ou par le biais de collègues d'un ancien employeur.

Q et R

Q: Puis-je prétendre être un client pour obtenir des informations sur les prix de nos concurrents?

R: Non. L'obtention d'informations sur un concurrent en falsifiant votre identité ou en incitant un employé du concurrent ou un tiers à divulguer des informations confidentielles est inappropriée et peut être illégale. Collecter des informations sur nos concurrents est une activité commerciale légitime lorsqu'elle est faite de manière légale et éthique.





Nos pratiques commerciales



Éviter les conflits d'intérêts

Nous avons tous l'obligation d'agir dans le meilleur intérêt de Sysco et d'éviter les conflits d'intérêts. Un conflit d'intérêts peut survenir lorsque vos activités personnelles ou vos relations interfèrent ou ont une incidence sur votre capacité à agir objectivement et dans le meilleur intérêt de Sysco. Les conflits d'intérêts perçus ou réels peuvent affecter négativement notre réputation, diminuer la valeur de l'action boursière et exposer la responsabilité de Sysco.

Vous devez éviter avec diligence de tels conflits et les divulguer lorsqu'ils surviennent. Dans de nombreux cas, ils peuvent être résolus rapidement par une discussion franche et honnête et des mesures peuvent être mises en place pour les éliminer et / ou les atténuer.

Un conflit d'intérêts peut survenir de plusieurs façons et peut vous impliquer, mais aussi un membre de votre famille, un ami ou tiers avec qui vous avez une relation personnelle proche. Les situations courantes pouvant conduire à un conflit d'intérêts sont notamment :

1. Les Opportunités commerciales extérieures

- S'engager dans des activités qui concurrencent, ou semblent concurrencer Sysco et assister quiconque, comme les membres de sa famille, à en faire de même.

- Tirer parti d'opportunités commerciales pour vous-même, à titre personnel ou pour un tiers externe à Sysco, qui sont découvertes par le biais de l'utilisation de biens, d'informations ou la position de la Société.
- Accepter tout autre emploi ou entreprendre toute activité de nature à vous empêcher d'accomplir vos tâches, entacher votre performance chez Sysco (xxvii), influent ou semblent influencer sur les décisions prises dans l'exercice de vos fonctions ou vos responsabilités à l'égard de Sysco.
- Recevoir ou utiliser les informations, les installations, l'équipement ou les ressources de Sysco pour votre propre bénéfice ou le bénéfice personnel d'autrui.

2. Travailler avec sa famille

- Agir pour le compte de Sysco dans les transactions que vous pourriez faire avec une autre société où vous, ou les membres de votre famille, avez un investissement important (financier ou autre) ou avec une entreprise qui emploie un membre de votre famille titulaires de responsabilités managériales.
- Embaucher, superviser ou avoir une ligne de reporting directe ou indirecte avec un membre de sa famille (xxix).



Un «membre de la famille» est un conjoint, un partenaire civil, un enfant, un frère, un parent, un grand-parent, un petit-fils, une petite-fille, une nièce ou un neveu, une tante ou un oncle, un cousin(e), un beau-fils, belle-fille, un beau-parent ou un membre de la belle-famille.

Le fait d'avoir un membre de la famille comme collaborateur ou partenaire commercial ou fournisseur ne signifie pas, en tant que tel qu'il y a un conflit d'intérêts. Cela peut constituer un conflit d'intérêts si vous êtes impliqué dans cette relation commerciale (c'est-à-dire: embaucher, gérer le contrat avec, négocier avec, etc...). Par conséquent, discutez, avec votre manager ou votre service RH de ces relations dans le cas où cela devait se produire.

3. Relations personnelles sur le lieu de travail (xxx)

Avoir ou développer une relation amoureuse avec un collègue qui vous reporte (directement ou indirectement) et / ou à l'égard duquel vous pouvez être mené à prendre des décisions liées à son travail (c'est-à-dire: le salaire, l'évaluation de la performance, la promotion / la rétrogradation, etc.)... Si une relation amoureuse devait se développer entre un manager auquel vous reportez directement ou indirectement, le manager doit rapidement faire-part de cette relation aux Ressources Humaines et compléter un formulaire de déclaration de conflits d'intérêts.

4. Investissement personnel inadapté

Détenir, vous-même ou un membre de votre famille, une participation financière importante (directe ou indirecte) auprès d'un concurrent, d'un fournisseur, d'un vendeur, d'un client ou d'une autre entreprise qui fait ou cherche à faire affaire avec Sysco. En général, il n'y a pas de conflit d'intérêts si vous ou un membre de votre famille détient une participation ne dépassant pas un pour cent (1%) des titres de participation d'une société. Ces restrictions ne s'appliquent pas aux fonds communs de placement ou à des placements similaires lorsque vous ne disposez pas d'un contrôle direct sur les titres spécifiques du fonds.

Q et R

- Q:** **Ma famille et moi ouvrons une petite entreprise de distribution alimentaire à destination des restaurants ruraux de notre ville natale. Puis-je utiliser la liste de fournisseurs à laquelle j'ai accès du fait de ma fonction chez Sysco pour nous aider à développer une petite base de fournisseurs ?**
- R:** *Cette activité vous aiderait, ainsi que les membres de votre famille, à concurrencer Sysco et vous permettrait d'utiliser les ressources de Sysco pour votre bénéfice personnel et le bénéfice personnel d'autrui. Les deux sont interdits. En outre, la liste des fournisseurs fait partie des informations confidentielles de Sysco dont la mauvaise utilisation ou la divulgation non autorisée peut entraîner de graves conséquences.*
- Q:** **Ma sœur possède un petit restaurant. Je suis un collaborateur du service marketing de Sysco. Puis-je utiliser mon statut de commercial et être l'interlocuteur direct du restaurant de ma sœur pour le compte de Sysco?**
- R:** *Vous devez informer votre superviseur que votre sœur est propriétaire du restaurant et compléter un formulaire de déclaration de conflits d'intérêts. Si un autre collaborateur est en mesure de servir le restaurant de votre sœur, le manager devra lui attribuer le marché. Dans la plupart des cas, vous ne pourrez être le commercial en charge du restaurant appartenant à un membre de votre famille. Si, cependant, vous travaillez dans une zone rurale, il se peut qu'il n'y ait pas d'autres collaborateurs qui puissent facilement servir le restaurant. Dans ce cas, votre superviseur peut vous permettre de servir le restaurant de votre sœur, vous serez néanmoins tenus de suivre le Code. À ce titre, vous ne pourriez proposer à votre sœur une «bonne affaire» que vous ne proposeriez pas à d'autres clients de Sysco. Il vous est également interdit de divulguer les informations confidentielles de Sysco à votre sœur. Vous devrez agir dans l'intérêt de Sysco dans toutes vos échanges avec le restaurant de votre sœur (xxvii).*

Q et R

- Q:** **Ma nouvelle fonction chez Sysco m'amène à travailler de près avec les responsables de ventes pour la gestion des contrats notamment? La société de ma sœur est un partenaire commercial de longue date de Sysco et est l'un des principaux fournisseurs de la Société. Que devrais-je faire ?**
- R:** *Vous devez dévoiler et discuter de cette relation avec votre manager ou votre service RH rapidement et compléter un formulaire de déclaration de conflits d'intérêts. Il / elle sera en mesure de vous fournir des consignes sur la façon d'aborder ce conflit d'intérêt (xxvii).*

5. Bénéfices personnels indus

Recevoir un avantage financier ou personnel (que ce soit vous directement ou par l'intermédiaire d'un membre de votre famille), de personnes ou de sociétés avec lesquelles nous faisons ou cherchons à faire des affaires à condition que cet avantage ne rentre pas dans le champ d'application de nos règles sur les cadeaux et les invitations. Pour plus d'informations, consultez la section « Suivre les règles concernant les cadeaux et les invitations » du Code.

6. Obligation de divulgation (xxxi)

Vous devez divulguer les conflits d'intérêts potentiels et / ou réels en remplissant un formulaire de déclaration de conflits d'intérêts. Vous pouvez trouver le formulaire sur notre site intranet ou, le cas échéant, en contactant le Bureau d'Éthique et de la Conformité. Le fait de se retrouver en situation de conflit d'intérêts ne constitue pas en soi une violation du Code, ne pas le révéler en est une.

Maintenir des rapports d'activité et tenir des registres financiers véridiques, exacts et complets

Maintenir et produire des rapports d'activité et tenir des registres précis est essentiel chez Sysco. Nous avons la responsabilité de maintenir des rapports d'activité et tenir des registres véridiques, précis et complets.

Les partenaires commerciaux, les fonctionnaires et le public s'appuient sur les informations précises et complètes, les dossiers commerciaux et les rapports d'activités que nous publions.

Un rapport d'activité ou un dossier commercial peut inclure mais n'est pas limité aux documents de paie, cartes de pointage, feuilles de calcul, accords juridiques, factures, bons de commande, informations utilisées et documents déposés auprès d'agences gouvernementales, notes de frais de voyage et de dépenses, dossiers d'inspection, dossiers sur la présence de matières dangereuses et rapports d'accidents.

Vous ne devez jamais omettre, falsifier, infirmer, déformer, altérer ou dissimuler toute information ou fait pour votre bénéfice ou le bénéfice d'autrui, et vous ne devez jamais encourager ou autoriser quiconque à le faire. Ceci constitue une fraude et est strictement interdit.

Qu'entendons nous par "registres", "rapports d'activités" ou "dossiers commerciaux" ?

Les «registres», « rapports d'activités » ou « dossiers commerciaux » comprennent tous documents ou communications, sous forme papier ou électronique, qui entrent dans le cadre des activités de l'entreprise. Cela couvre une grande variété d'informations, y compris (de manière non exhaustive) : les présentations, les feuilles de calcul, les documents de paie, les cartes de pointage, les dossiers de présence, les accords juridiques, les informations utilisées et les documents déposés auprès d'agences gouvernementales, les dossiers d'inventaire, les factures, les bons de commande, les études de marché, les tests de laboratoire, le contrôle qualité, les notes de frais de voyage et de dépenses, les dossiers d'inspection, les registres de transport, les fiches matière dangereuse, les rapports d'accidents et les plans d'activités/business plans.



Cette responsabilité s'applique à l'ensemble des collaborateurs et pas seulement au personnel de la comptabilité, de la finance, des ressources humaines et de la paie de Sysco (xxxii).

Un maintien précis de ces informations a une incidence directe sur la réputation et la crédibilité de Sysco et nous permet de nous assurer que nous respectons nos obligations légales, financières, contractuelles et réglementaires.

Si vous pensez qu'une violation a été commise, vous êtes invité à le signaler au Département Juridique (ii), au Bureau d'Éthique et de Conformité (xxxiii) (soit directement, soit via la Ligne d'Éthique) ou au Comité d'Audit du Conseil d'administration (Board of Directors) (xxxiv).

Se conformer aux principes et politiques de comptabilité et aux exigences relatives à la divulgation publique

Notre obligation légale, et notre obligation envers les actionnaires de Sysco, exigent que nos rapports financiers, déclarations, certifications et registres soient tenus avec exactitude et honnêteté pour refléter, de manière précise, nos conditions commerciales et financières. Ils doivent également se conformer aux principes comptables courants, ainsi qu'aux systèmes de contrôle interne, politiques procédures propres à Sysco.



Le public et les investisseurs comptent sur l'intégrité des informations que nous présentons dans nos communications publiques. Nous devons toujours fournir des informations actualisées, précises, complètes, justes, objectives, pertinentes

et compréhensibles dans les rapports et documents que nous soumettons ou envoyons aux organismes gouvernementaux et réglementaires et pour toutes nos autres communications publiques.

Soutenir les audits et enquêtes

Nous attendons de votre part que vous soyez pleinement honnête, direct et coopératif dans le cadre de tout audit ou enquête, qu'il soit interne ou externe. Vous ne devez jamais cacher, modifier ou détruire des informations ou des documents dans le cadre d'une enquête. Par ailleurs, vous ne devez jamais chercher à influencer indûment les résultats d'un audit ou d'une enquête.

Si vous recevez une demande d'information d'un gouvernement ou d'un organisme de régulation, ou dans le cadre d'une procédure judiciaire, vous devez contacter immédiatement le Département Juridique (ii) pour obtenir de l'aide.

Suivre les règles concernant les cadeaux et les invitations

La promotion de la bienveillance et des relations de travail constructives est importante. Il existe des situations dans lesquelles où vous pourriez être tentés d'offrir ou d'accepter un cadeau ou un divertissement à un client ou un partenaire commercial.

Par cadeaux et invitations on entend toute chose de valeur. Cela inclue notamment les repas, les billets pour les événements, les panier-cadeau des Fêtes, les cartes-cadeaux, les prêts, etc...

Vous ne devez jamais offrir, fournir, accepter ou solliciter des cadeaux et/ou des invitations pour votre propre usage, ou celui d'autres personnes, aux fins d'exercer une influence inappropriée sur une quelconque décision ou d'obtenir un avantage commercial indu.

Consultez le schéma ci-dessous qui montre les types de cadeaux et de invitations acceptables de manière générale, ceux qui ne seront jamais acceptables et ceux qui peuvent paraître douteux. Certains départements (xxxv) peuvent imposer d'autres restrictions.



Les cadeaux et/ou invitations acceptables (Ne nécessitant aucune approbation préalable.)

- Cadeaux personnels ou invitations (tels que les déjeuners d'affaires, articles promotionnels, paniers de Fêtes, etc...) d'une valeur de 75 \$ US (xxxvi) ou l'équivalent, à l'attention ou provenant d'une seule source (entité) par année.
- Le don ou le divertissement a un objet commercial légitime.
- Le cadeau ou le divertissement répond à toutes les autres exigences prévues au titre de notre politique FCPA, notre Politique globale anti-corruption et celles prévues par les services ou divisions (xxxvii).
- Le don ou le divertissement est autorisé en vertu des lois qui s'appliquent au destinataire et le destinataire du don est autorisé et a le droit d'accepter le cadeau.

En général, les relations d'affaires, y compris les repas et les invitations sont autorisées tant que leur nature et fréquence restent raisonnables. Il faut ici entendre l'hospitalité dans le cadre de l'exercice actif des activités de l'entreprise et des relations d'affaire lorsque cette hospitalité est conforme aux politiques de la Société.



Les cadeaux et/ou invitations qui ne sont pas acceptables (que ce soit dans les faits ou en apparence - vous ne pouvez pas y donner suite)

- Offrir, Accepter ou Demander
 - Tout cadeau ou invitation qui est illégal, déplaisant, offensant ou gênant pour Sysco;
 - Des espèces ou tout équivalent;
 - Des cadeaux ou invitations offerts en échange d'une action spécifique ou d'une promesse de faire quelque chose en retour (contrepartie);
 - Des cadeaux ou invitations non conformes à la politique de Sysco ou aux politiques et règles en vigueur au sein de la société du bénéficiaire;
 - Des cadeaux ou spectacles dans le but:
 - D'obtenir ou de conserver des contrats, ou un avantage indu pour Sysco;
 - Ou d'influencer l'acte ou la décision d'un fonctionnaire ou tout représentant officiel;
 - Ou de pousser un fonctionnaire à recourir ou abuser de son influence à quelque fin que ce soit.
- Utiliser votre propre argent ou vos ressources pour des cadeaux ou des invitations au-delà de la limite fixée en dollars pour un client, un vendeur ou un fournisseur;
- Offrir, donner, demander ou accepter des cadeaux ou des invitations dans le cadre d'un appel d'offres concurrentiel, ou auprès d'un fournisseur potentiel ou existant, d'un partenaire commercial avec lequel nous négocions activement des contrats.



En cas de doutes sur des possibilités de cadeaux et/ou invitations (Des directives ou des approbations supplémentaires sont nécessaires)

- Cadeaux ou invitations dépassant les limites fixées en dollars.
- Les «cadeaux» n'incluent pas les concours commerciaux ou les programmes incitatifs sponsorisés par l'entreprise. En outre, les cadeaux ou les réductions offertes à un grand nombre de collaborateurs dans le cadre d'un accord passé entre Sysco et un client, un vendeur ou un fournisseur peuvent être acceptées par les collaborateurs de Sysco et utilisés tels que prévus par le client, le fournisseur ou le vendeur, pourvu que le Senior manager en charge chez Sysco (xxxvii) ait donné son approbation.
- Les forfaits de vacances, les services d'hébergements, les voyages ou autres éléments de valeur analogue, liés aux voyages d'affaires et aux invitations, sont considérés comme des cadeaux et sont soumis aux principes prévus par le Code. Vous devez toujours obtenir l'approbation préalable de votre superviseur (et si votre superviseur n'est pas un dirigeant de Sysco Corporation ou d'une de ses filiales, le dirigeant auquel votre superviseur rend des comptes) avant d'accepter un forfait de vacances, un hébergement d'hôtel, un voyage ou tout autre élément de valeur analogue provenant d'un client, d'un fournisseur ou d'un vendeur Sysco, même dans le cadre de voyages d'affaires et de divertissement. Votre superviseur ou le dirigeant compétent a la faculté de refuser son approbation pour quelque raison que ce soit. Par ailleurs, votre superviseur et le dirigeant compétent n'ont pas le pouvoir d'approuver la demande si les cadeaux ou invitations en question ne sont ni raisonnables ni appropriés aux circonstances.

Q et R

Q: Je travaille en étroite collaboration avec un vendeur et le représentant du vendeur m'a donné un beau collier après le lancement réussi du projet auquel ils prenaient part. Puis-je l'accepter ?

R: *Non. Vous ne pouvez l'accepter même si la valeur est inférieure à 75 \$ car le cadeau n'est pas reçu à l'occasion d'un événement où les cadeaux sont une pratique usuelle. En outre, le cadeau est offert en tant que récompense dans le cadre de l'exercice de votre activité au sein de la société et est par conséquent inapproprié.*

Vous devez retourner le cadeau avec une note expliquant que, même si vous appréciez le geste, il est contraire à la politique de l'entreprise d'accepter des cadeaux en pareils cas. Un exemple de cadeau acceptable serait un panier de fruits de moins de 75 \$ offert pendant les Fêtes.

Q: Un fournisseur potentiel qui souhaiterait faire affaire avec Sysco m'invite à déjeuner au moins deux fois par mois. Que devrais-je faire ?

R: *L'acceptation des invitations à déjeuner est permise si cela s'inscrit dans un contexte professionnel, mais des repas fréquents ou extravagants peuvent donner lieu à un conflit d'intérêts. En outre, vous devez vous assurer que le coût des repas ne dépasse pas le montant de 75 \$ US tel que défini dans le Code.*

Si vous vous demandez si l'acceptation de cadeaux ou d'invitations est conforme au Code, n'hésitez pas à consulter votre manager, le Bureau d'Éthique et de Conformité ou le Département Juridique (ii), avant d'offrir ou d'accepter un cadeau ou une invitation.

Cadeaux aux représentants gouvernementaux

Donner des cadeaux ou toute chose de valeur à un fonctionnaire ou employé gouvernemental national ou étranger est hautement réglementé et souvent interdit. Vous ne devez jamais offrir, promettre, fournir ou autoriser l'octroi ou le paiement d'argent ou de toute autre objet de valeur, directement ou indirectement, à un fonctionnaire gouvernemental à des fins:

- D'obtenir ou conserver des affaires, ou pour obtenir un avantage indu pour Sysco;
- D'influencer l'action ou la décision du-dit fonctionnaire;
- Ou de pousser le dit fonctionnaire à utiliser ou à abuser de son influence à quelque fin que ce soit.

En outre, vous ne devez jamais solliciter ou accepter un objet de valeur d'un fonctionnaire, d'un employé ou d'un agent gouvernemental en poste ou potentiel, destiné à influencer de manière inappropriée vos actes ou décisions.

Le saviez-vous...

La loi fédérale américaine interdit tous les cadeaux aux membres du Congrès américain ainsi qu'au personnel et aux employés du gouvernement des États-Unis. Toujours contacter le Bureau d'Éthique et de Conformité ou le Département Juridique (ii) si vous avez des questions quant au fait de savoir si certains comportements sont interdits.

Dans certaines circonstances, donner un cadeau, proposer un divertissement ou toute autre objet de valeur - même un petit cadeau à l'occasion des Fêtes - à des fournisseurs de soins de santé, tels que les hôpitaux ou les maisons de soins pourrait contrevenir aux lois fédérales anti-corruption.

Pour cette raison, Sysco interdit de donner des cadeaux, de proposer des invitations ou tout autre objet de valeur à tout fournisseur de soins de santé ou à ses employés, sans l'approbation écrite préalable du Directeur Juridique de Sysco (xxxix).

Le saviez-vous...

Les fonctionnaires gouvernementaux comprennent des fonctionnaires ou des employés d'un gouvernement fédéral, national ou local d'un pays, d'un ministère rattaché à un gouvernement. Cela comprend, mais sans s'y limiter, les membres du Congrès des États-Unis et les fonctionnaires et le personnel des agences fédérales.

Se conformer aux dispositions légales et réglementaires et réglementations sur les échanges.

Sysco s'engage à respecter la loi et à se conformer à toutes les lois et règlements qui s'appliquent à l'ensemble de ses collaborateurs dans le cadre de leurs activités à l'échelle mondiale.

Anti-Corruption

Sysco interdit expressément et applique une politique de zéro tolérance envers toute forme de corruption. Cela s'applique non seulement à nos activités, mais également aux tiers, agents, consultants, fournisseurs, sous-traitants et toute autre personne agissant en notre nom. Ces agissements peuvent entraîner de sérieuses conséquences juridiques pour Sysco et les personnes concernées, la réputation de Sysco peut également être mise à mal en cas de violation des règles de lutte anti-corruption et peut vous exposer à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Consultez la « Politique globale anti-corruption (xl) » pour plus d'informations.



Qui sont les «fonctionnaires du gouvernement» en vertu des lois anti-corruption (FCPA) (xlii) ?

Ils peuvent inclure :

- Les employés et agents d'organismes appartenant ou contrôlés par le gouvernement.
- Les officiers ou employés élus et nommés des gouvernements nationaux, étatiques ou locaux (y compris les personnes occupant des postes législatifs, administratifs et judiciaires).
- Les officiers de partis politiques et candidats à la fonction politique.
- Les membres des forces de l'ordre, y compris l'armée, la police locale et d'autres organismes régaliens.
- Les responsables d'achats de compagnies aériennes, d'universités, de systèmes scolaires ou d'hôpitaux gérés par le gouvernement.

Le saviez-vous...

La plupart des pays disposent de lois anti-corruption qui interdisent de soudoyer un fonctionnaire du gouvernement et les lois de certains pays, telle que la Loi sur la corruption au Royaume-Uni, interdit la corruption de toute personne (que ce soit un fonctionnaire du gouvernement ou tout autre individu). Aux États-Unis, la Foreign Corrupt Practices Act («FCPA») qualifie la corruption des fonctionnaires comme un crime et s'applique partout où Sysco exerce ses activités.

Sysco interdit expressément toutes formes de corruption et possède une tolérance zéro à cet égard.

Fausse réclamation et déclarations

Aux États-Unis, la Loi sur les fausses réclames (FCA) (xli), engage la responsabilité pénale à la fois des particuliers et des entreprises (généralement des sous-traitants fédéraux) qui fraudent les programmes gouvernementaux. Faire une fausse déclaration au gouvernement est un crime et peut vous exposer vous et Sysco à des sanctions civiles et / ou pénales en plus de vous exposer à des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement (xlii).

Délit d'initié

Vous devez vous conformer à toutes les lois sur les valeurs mobilières. Il est expressément interdit de négocier ou de partager des informations sur les titres de Sysco ou de toute autre société lorsque vous détenez des informations importantes et non publiques relatives à Sysco ou à notre activité. Cette interdiction s'applique également aux autres sociétés (c'est à dire, Clients, fournisseurs, et partenaires commerciaux de Sysco) si vous avez des informations importantes et non publiques sur cette société que vous avez obtenues de par vos fonctions chez Sysco.

Par ailleurs, il vous est interdit de transmettre du matériel interne, des informations non publiques à d'autres personnes, lesquelles pourraient en faire mauvais usage.

Vous devez également éviter de discuter de ce type d'information partout où d'autres peuvent l'entendre, par exemple dans les transports en commun, dans les restaurants ou les ascenseurs.

Pour plus d'informations, consultez « la Politique sur les titres de négociation dans la société (xlii) ».

Commerce international - Lois d'exportation et d'importation et sanctions commerciales (xliii)

Il existe de nombreuses lois complexes concernant l'importation ou l'exportation de biens, de services et de technologies au-delà des frontières nationales - vous êtes tenu de respecter ces lois, quel que soit l'endroit où vous vous trouvez. Si le droit américain contredit une loi commerciale locale, le droit américain peut s'appliquer (xliv).

Nos transactions commerciales sont soumises à divers contrôles commerciaux ainsi qu'à des lois qui réglementent l'exportation et l'importation, y compris :

- Des contrôles des exportations imposés par le gouvernement, restrictions commerciales, embargos commerciaux, sanctions économiques légales et boycottage.

- Et des lois anti-boycott qui interdisent aux entreprises de participer ou de coopérer dans le cadre d'un boycott international non approuvé ou appliqué par le gouvernement américain.

Ces lois peuvent être très complexes, il est donc important de toujours consulter le Service juridique afin d'obtenir des conseils appropriés à ce sujet (ii).





Nos ressources (actifs) et informations



Propriété et information de la société mère

Actifs physiques

Les ressources (actifs) de Sysco doivent être utilisées pour soutenir nos objectifs commerciaux et stratégiques. Nous avons la responsabilité de les protéger, quelle que soit leur forme, il en va de même pour ceux de nos clients et partenaires commerciaux. Nous devrions toujours les protéger contre le vol, la perte, le gaspillage et les abus. Les ressources (actifs) de Sysco ne doivent pas être utilisées pour votre bénéfice personnel ou le bénéfice de personnes autres que Sysco.

Vous ne deviez avoir aucune attente en matière de confidentialité lorsque vous utilisez les ressources (actifs) de la Société (xlv).

Consultez le schéma page 30 pour connaître les différents types de ressources.

Confidentialité/Données personnelles

Vous pouvez être amené à travailler en utilisant des informations ou données personnelles. Les informations personnelles se rapportent, de manière générale, à toute information qui identifie ou concerne une personne identifiable. Il existe des lois sur la protection des données et la protection de la vie privée qui régissent la manière dont ces données doivent être traitées, de sorte que vous devez toujours faire ce qui suit lors de leur traitement :

- Ne recueillez, n'accédez, n'utilisez ou ne divulgez que les données personnelles dont l'accès vous est autorisé, à des fins commerciales légitimes uniquement.
- N'utilisez que le minimum de données personnelles nécessaires pour accomplir votre travail.
- Veillez à stocker, transmettre et détruire ces données conformément aux lois et politiques en vigueur.
- Ne les divulgez à quiconque (interne ou externe) n'est autorisé à les recevoir ou n'est tenu de les protéger.

Vous êtes invité à signaler rapidement toute divulgation non autorisée ou suspecte au Département Juridique (ii).

Information Confidentielle

Nous sommes leader dans l'industrie du « *food service* ». La protection de nos informations confidentielles est essentielle pour nous maintenir au premier rang.

Les informations confidentielles peuvent se présenter sous plusieurs formes. Veuillez consulter le tableau ci-dessous pour quelques exemples.



À l'occasion de votre activité, il est probable que vous obteniez des informations confidentielles sur Sysco, nos clients, fournisseurs, partenaires commerciaux ou tout autre tiers. Vous devez toujours prendre des précautions

raisonnables et nécessaires pour les protéger et vous assurer que vous n'acceptez que ce qui est nécessaire pour répondre aux besoins de l'entreprise ou pour vous conformer aux lois applicables et aux politiques et procédures de Sysco.

Formes d'actifs Sysco

(Quelques exemples sont présentés ci-dessous.)

 Information confidentielle	 Information/ données personnelles	 Propriété intellectuelle
<ul style="list-style-type: none"> • Plans d'activité/Business plans et stratégies • Profits • Prévisions • Événements et informations non-publiques concernant les titres de Sysco • Informations sur les ventes • Activités de marketing et de promotion non publiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Informations bancaires • Informations sur les avantages sociaux • Date de naissance • Informations relatives aux cartes de crédit • Adresses e-mail • Numéros d'identification étatiques (par exemple, numéros de sécurité sociale) • Santé / information médicale • Dossiers d'évaluation • Numéros de téléphone • Adresses personnelles • Salaire et autres informations sur la rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> • Droits d'auteur • Inventions • Logos • Design produit, packaging et tout autre design • Brevets • Marques commerciales • Secrets commerciaux

Les informations confidentielles ne doivent pas être divulguées ou discutées avec d'autres collaborateurs au sein de Sysco, sauf sur une base légitime justifiant l'échange d'informations.

Les informations confidentielles ne doivent pas être partagées avec une personne en dehors de Sysco à moins :

- Que cela soit justifié par une raison légitime liée à l'activité de l'entreprise;
- Qu'il existe un accord de confidentialité approprié et pleinement applicable;
- Et que la divulgation ne soit pas interdite par la loi ni par un accord avec un tiers.

Une mauvaise utilisation ou une divulgation non autorisée d'informations confidentielles, qui ne sont pas disponibles pour les personnes en dehors de Sysco, pourrait entraîner des amendes, des pénalités ou des poursuites judiciaires contre Sysco ou à votre rencontre.

Propriété intellectuelle

La propriété intellectuelle doit toujours être utilisée de manière responsable et respectueuse. Consultez le tableau page 30 pour des exemples de propriété intellectuelle. Elle ne doit jamais être partagée avec des tiers sans être dûment approuvée ni utilisée de manière diffamatoire ou dégradante.

Toute propriété intellectuelle que vous générez ou fournissez au profit de l'entreprise, alors que vous êtes employé par Sysco, est la propriété de Sysco.

Utilisez les ressources (actifs) de la société de manière responsable

Courriel, Internet et Système d'information

Il est attendu de vous que vous utilisiez les systèmes d'e-mail/courriel, internet et informatique de la Société de manière responsable et avec discernement, intégrité lors de la création et de l'envoi de vos travaux, d'emails/courriels et messages vocaux.

Il vous est interdit d'utiliser des systèmes d'information de quelque manière que ce soit si cela implique un contenu illégal, sexuellement explicite, discriminatoire ou inapproprié.

L'utilisation limitée des ressources (actifs) de l'entreprise à des fins personnelles est généralement acceptable tant qu'elle ne compromet pas les intérêts de Sysco, qu'elle n'affecte pas négativement les réalisations professionnelles ou qu'elle ne viole pas toute politique de l'entreprise. Sysco se réserve le droit de surveiller l'utilisation par nos collaborateurs de nos systèmes d'information.



guestsupply
a Sysco company

Assurez-vous que vos noms d'utilisateur et mots de passe sont sécurisés et ne partagez pas vos noms d'utilisateur et / ou mots de passe avec qui que ce soit.



Soyez toujours vigilant contre les cyber-attaques et les escroqueries par hameçonnage («phishing»). Soyez particulièrement prudent lorsque vous ouvrez des pièces jointes ou des liens provenant d'expéditeurs inconnus ou suspects.

Q et R

Q: Est-il abusif d'utiliser les ressources (actif) de Sysco pour appeler le bureau de mon dentiste pour prendre rendez-vous ?

R: *Non. Vous deviez recourir au bon sens. Par exemple, l'appel téléphonique occasionnel ou le courrier électronique personnel envoyé depuis votre lieu de travail est acceptable. Les appels personnels excessifs, les courriers électroniques ou l'utilisation personnelle excessive des ordinateurs de Sysco sont une mauvaise utilisation des ressources (actifs) de Sysco, et une violation du Code.*

Évitez strictement de laisser les ordinateurs portables ou autres appareils mobiles sans surveillance lorsque vous voyagez.



Si cela n'est vraiment pas possible, assurez-vous que l'appareil est verrouillé et qu'il n'est pas à portée de vue (ne laissez jamais vos appareils Sysco dans une zone visible ou facilement accessible de votre véhicule).

Assurez-vous de signaler immédiatement toute fuite de données, les logiciels malveillants, les cyber-attaques ou le vol de la propriété de l'entreprise au centre d'aide (xlvii).

Activités sur les réseaux sociaux

Nous reconnaissons les droits des collaborateurs d'utiliser les médias sociaux (c'est-à-dire: les sites web ou les blogs personnels, Facebook, Twitter, les forums de discussion, etc...) et nous nous engageons également à faire en sorte que les communications sur Sysco soient exactes, fidèles à notre identité, notre intégrité et notre réputation. Lorsque vous utilisez les médias sociaux, vous devez être clair sur le fait que vous ne parlez pas au nom de la Société. Vous devez toujours :

- Indiquer que les opinions émises sont exclusivement les vôtres et pas celles de l'entreprise.
- Vous assurer de ne pas divulguer des informations confidentielles sur Sysco, nos clients, fournisseurs ou partenaires commerciaux.

- Vous abstenir d'utiliser des logos ou des marques commerciales de Sysco ou de tiers sans autorisation préalable.
- Et vous assurer que vous ne participez pas à des activités ou à des forums discriminatoires ou apparentés à du harcèlement qui violeraient ainsi les politiques de Sysco et la loi.

Faire une utilisation judicieuse des données et documents de notre entreprise

Détention de documents

Les données et documents de l'entreprise doivent être conservés et / ou détruits conformément à toutes les exigences légales et réglementaires et à toute politique applicable de l'entreprise. Les données et documents peuvent inclure, sans s'y limiter, les documents, les rapports, les courriels, les fichiers, les enregistrements électroniques et les photographies.

Conservation pour des besoins légaux (« Legal Holds »)

Une conservation dite « Legal Hold » peut se produire dans des circonstances particulières, telles que des litiges ou des enquêtes gouvernementales. Si le Département Juridique (ii) vous demande de conserver et de préserver certains documents relatifs aux litiges, à une vérification ou à une enquête, vous devez le faire jusqu'à ce que le Département juridique (ii) vous dise que la conservation n'est plus nécessaire.

Les dossiers professionnels doivent être conservés ou détruits conformément à toutes les obligations légales et réglementaires ainsi qu'à toute politique en vigueur de l'entreprise.

Vous devez conserver et préserver ces enregistrements, même s'ils pourraient être détruits en vertu de la politique de l'entreprise. Si vous avez des questions ou si vous ne savez pas si un dossier doit être conservé à des fins légales, contactez le Département Juridique (ii) avant de le détruire.





Notre engagement



Notre engagement envers les collectivités locales

Nous entendons être une entreprise citoyenne dans les localités où nous vivons et menons nos activités. Nous collaborons avec les gouvernements et les collectivités locales pour contribuer à une croissance durable, créer des emplois et valoriser les Hommes.

Activités politiques

Vous êtes libre de participer à une activité politique licite de manière personnelle comme bon vous semble. Cependant, il vous est interdit d'utiliser les fonds, les biens ou les ressources de l'entreprise pour soutenir un parti politique, une cause ou un candidat, ou encourager les autres collaborateurs, les fournisseurs et les clients à faire de même.

Les paiements effectués avec les fonds de Sysco à des fonctionnaires étrangers, des candidats politiques ou des partis politiques en dehors des États-Unis sont strictement interdits.

Sysco a créé le « Sysco Corporation Good Government Committee », également connu sous le nom de Sysco PAC, pour soutenir les candidats aux Congrès fédéral américain. Le Sysco PAC est financé par des contributions volontaires faites par les collaborateurs éligibles de Sysco.

Les activités du Sysco PAC sont régies séparément par un conseil d'administration et sont conformes à toutes les lois électorales fédérales et étatiques américaines.

Relations publiques

En tant que société cotée en bourse, Sysco a la responsabilité de maintenir un flux méthodique d'informations auprès du grand public et de nos investisseurs. Nos relations avec nos actionnaires doivent être correctement gérées pour s'assurer que des informations précises et opportunes sont fournies.

Les déclarations publiques émises au nom de Sysco doivent être précises, justes et communiquées uniquement par un porte-parole autorisé de l'entreprise.

L'entreprise s'efforce d'anticiper et de gérer les situations de crise afin de réduire les perturbations pour nos collaborateurs et de maintenir notre réputation. Pour mieux servir ces objectifs, l'entreprise ne répondra aux médias et / ou aux investisseurs qu'en temps opportun et de façon professionnelle, uniquement par le biais de porte-parole désignés.



Les déclarations publiques émises au nom de Sysco doivent être précises, justes et uniquement communiquées par un porte-parole autorisé de l'entreprise. À moins d'être explicitement identifié comme un porte-parole de l'entreprise, vous n'êtes pas autorisé à parler au nom de l'entreprise.

Si vous êtes invité à discuter des activités de l'entreprise avec une partie externe, y compris, mais sans s'y limiter, des membres de la presse, des journalistes, des analystes financiers ou des investisseurs, veuillez les renvoyer au service de communication / relations publiques.



En conclusion



Nous nous attendons à ce que chacun de nos collaborateurs soit guidé à la fois par la lettre et l'esprit du Code. Face à un dilemme éthique, vous disposez de ressources disponibles.

L'héritage de Sysco et notre position de leader sur le marché dépendent en grande partie de votre capacité à fournir: l'excellence avec intégrité !



Annexe : le code de conduite Sysco et le droit français

Afin de pouvoir harmoniser le Code général de conduite Sysco avec le droit français d'une part ; et afin de mettre en application la loi Sapin 2 d'autre part, veuillez trouver ci-joint (en annexe) les amendements applicables en France.



Le Code de conduite Sysco et le droit français

(i) En France, le code de conduite Sysco s'applique également aux travailleurs externes mis à disposition (inclus salariés des entreprises sous-traitantes) en vertu de la loi Sapin 2.

(ii) Pour toutes les entités de Sysco en France ne disposant pas d'un service juridique, le Service RH sera le service compétent.

(iii) Le problème de conformité est à prendre en compte, dans un premier temps, à la lumière de la loi, des règlements, de la convention collective ou des règlements intérieurs puis dans un second temps, par rapport au Code de conduite de Sysco ou des valeurs que ce dernier défend.

(iv) En cas de préoccupations ou de doutes, vous aurez la possibilité de vous rapprocher préalablement de votre manager, du Responsable des Ressources Humaines et/ou du Département Juridique (ii). Ce n'est qu'en cas de signalement d'une alerte que vous devez impérativement contacter en premier lieu le Bureau d'Éthique et de Conformité.

(v) Pour toutes questions relatives à l'interprétation de ce code, nous vous invitons à vous référer à votre Responsable des Ressources Humaines et/ou votre Département Juridique (ii) ou votre manager. En cas de signalement (lanceur d'alerte), rapprochez-vous impérativement de votre référent, à savoir le BEC.

(vi) En cas de signalement d'une alerte, vous devez en priorité contacter le BEC (référé direct en France) via les moyens Sysco mis à votre disposition (ligne éthique, le site internet Sysco) avant d'en référer à votre manager ou service RH.

(vii) Enquêtes en conformité avec la procédure de lanceur d'alerte définie au sein de cette annexe dans le cadre du paragraphe II en conformité avec la loi Sapin 2 et ses décrets d'application.

(viii) Au sein de l'article 5.1.1° du décret n°2017-564 du 19 avril 2017, le lanceur d'alerte doit fournir « *les faits, informations ou documents, quel que soit leur forme ou leur support de nature à étayer son signalement lorsqu'il dispose de tels éléments* ».

(ix) Selon la loi Sapin 2, vous ne pouvez procéder à un signalement (une alerte) si vous demeurez anonyme sauf en cas d'alerte précise et significative. Il est donc nécessaire de vous identifier auprès de votre référent (le Bureau d'Éthique et de Conformité). Cette loi garantit par ailleurs la confidentialité de l'auteur du signalement.

(x) En dépit du fait que la France fasse partie de l'Union Européenne, elle ne sera pas soumise à cette restriction (loi Sapin 2).

(xi) La loi Sapin privilégie en premier lieu l'enquête interne à l'entreprise (menée par le Bureau d'Éthique et de Conformité investi par l'entreprise). Ce n'est que si le circuit interne ne fonctionne pas que le lanceur d'alerte peut alerter les personnes extérieures à l'entreprise telle que la justice (sachant que les médias sont le dernier recours possible).

(xii) En cas de préoccupations ou de doutes, vous devez vous référer à votre manager, au Responsable des Ressources Humaines et/ou au Département Juridique (ii). Ce n'est qu'en cas de signalement d'une alerte que vous devez impérativement contacter le Bureau d'Éthique et de Conformité.

(xiii) Tout en respectant les procédures légales françaises, en matière d'information/consultation des IRP compétentes notamment.

(xiv) Il est ici question du Bureau d'Éthique et de Conformité de Sysco et non celui défini comme référent dans le cadre de la loi Sapin 2.

(xv) Le Directeur Général de Sysco.

(xvi) En cas de préoccupations ou de doutes, vous êtes invité à vous référer à votre manager, au Responsable des Ressources Humaines et/ou du Département Juridique (ii). Ce n'est qu'en cas de signalement d'une alerte que vous devez impérativement contacter le Bureau d'Éthique et de Conformité.

(xvii) Par mérite il faut entendre les compétences et la performance propres à chaque collaborateur.

(xviii) Ce statut n'est pas protégé par le droit européen (et par le droit applicable en France).

(xix) Sont visées les procédures inscrites au règlement intérieur ou diffusées via une note de service.

(xx) Pour ce faire, nous vous prions de vous référer au règlement intérieur applicable au sein de chacune de vos entités respectives.

(xxi) En France, il est interdit de posséder une arme au sein de l'entreprise.

(xxii) Conformément à votre règlement intérieur.

(xxiii) On peut faire référence aux sociétés intérimaires

(xxiv) Au sein de chaque entité en France, il existe un Code de conduite Fournisseurs applicable. Il sera donc fait application de ce dernier.

(xxv) Au sein de chaque entité en France, il existe un Code de conduite Fournisseurs applicable. Il sera donc fait application de ce dernier.

(xxvi) En France, pour les entités de Sysco ne disposant pas de service juridique, le Service RH sera le service compétent.

(xxvii) À défaut de clause conventionnelle ou contractuelle contraire, le collaborateur peut cumuler deux emplois salariés sauf concurrence déloyale. Cependant, le salarié doit permettre à ses employeurs de vérifier que la durée maximale de travail autorisée est respectée. L'employeur peut demander au salarié une attestation écrite certifiant qu'il respecte les dispositions relatives à la durée du travail.

(xxviii) Les cas mentionnés au sein des Q&R (p. 20 & 21) sont à éviter et non strictement interdits.

(xxix) Cette phrase ne veut pas dire qu'il est interdit formellement « d'embaucher, superviser ou avoir une relation professionnelle directe ou indirecte avec un membre de sa famille », mais qu'il est conseillé d'éviter cette situation.

(xxx) Le salarié a le droit au respect de sa vie privée (code civil art. 9). En effet, le règlement intérieur ne peut prévoir une clause stipulant que les conjoints ne peuvent pas être employés par l'entreprise (cass. soc. 10 juin 1982, n° 80-40929). De ce fait, la référence aux relations amoureuses au sein de ce code ne sera pas applicable en France.

(xxxi) Pour information, il ne s'agit pas d'une obligation de présenter les réclamations par la voie hiérarchique (qui serait une atteinte aux libertés collectives). Il s'agit d'identifier au mieux les conflits d'intérêts latents au sein des entités juridiques de Sysco afin de pouvoir les résoudre en bonne intelligence.

(xxxii) Ainsi qu'envers les entités juridiques de Brakes en France.

(xxxiii) En vertu de la loi Sapin 2, vous devez contacter en priorité votre référent (BEC). Ce contact se fait par le biais de la ligne éthique ou du site internet mis en place à cet effet.

(xxxiv) En vertu de la loi Sapin 2, vous devez contacter en priorité votre référent (BEC) par le biais de la ligne éthique en place ou par le biais du site internet dévolu à cet effet.

