



Code de conduite professionnelle

AGIR AVEC INTÉGRITÉ

Code de conduite professionnelle de Molson Coors entreprise de boissons Agir avec intégrité

Un message de Gavin Hattersley

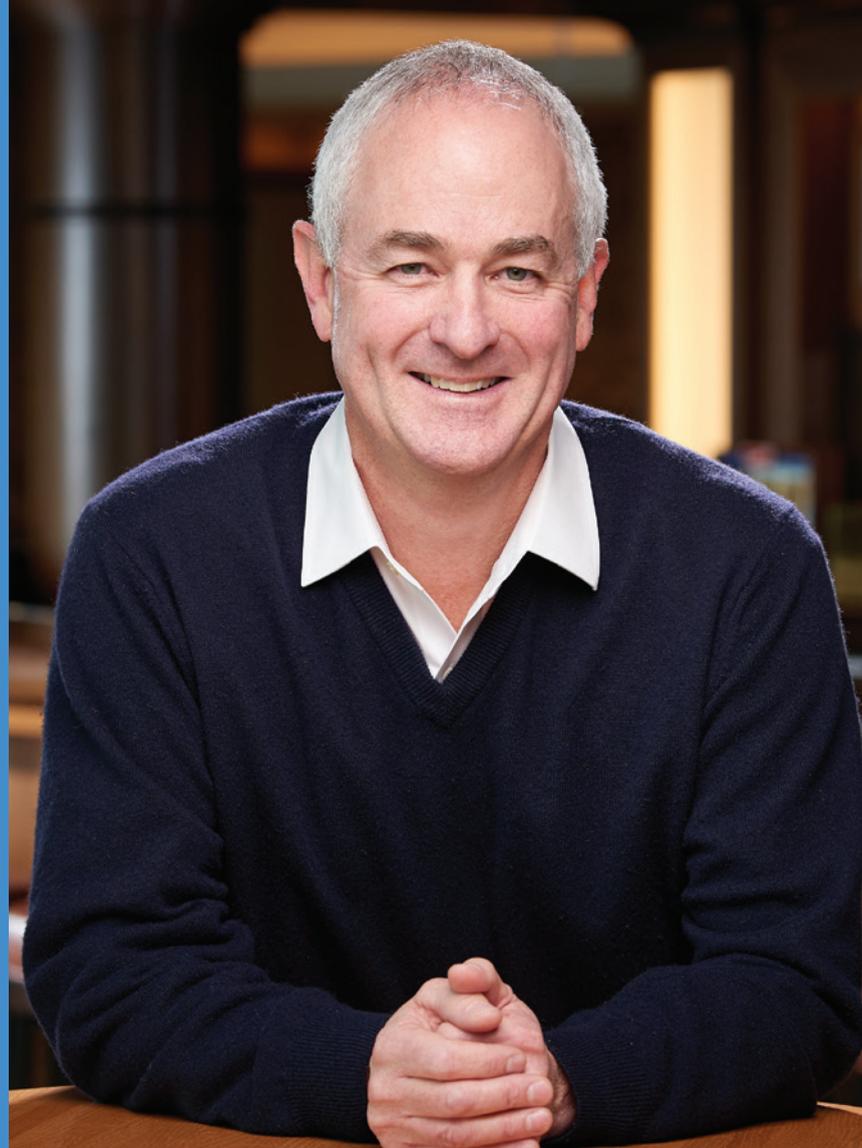
Chez Molson Coors, nous souhaitons atteindre notre objectif de nous positionner comme premier choix auprès de nos employés, de nos consommateurs et de nos clients dans une industrie où la concurrence est plus féroce que jamais.

Nous estimons que nous pouvons faire la différence et gagner dans un tel environnement en incarnant nos cinq valeurs d'entreprise :

- Privilégier les gens
- Être audacieux et décisif
- Prendre la responsabilité
- Apprendre tous les jours
- Célébrer ensemble

Cependant, il ne suffit pas de gagner. Nous devons agir avec intégrité dans toutes nos sphères d'activité. Notre succès continu ainsi que la bonne réputation de nos gens, de notre entreprise et de nos marques dépendent de notre adhésion à ces valeurs et de notre conduite toujours éthique, responsable et conforme à la loi.

Dans cet esprit, je suis ravi de vous présenter notre Code de conduite professionnelle mondial. Allant de pair avec nos valeurs, notre Code guide la prise de décision dans notre travail au quotidien ou dans des circonstances difficiles. J'espère que vous le lirez attentivement et que vous le consulterez fréquemment, tout en continuant de faire preuve de jugement et de bon sens dans le cadre de vos activités.



Si vous avez des questions, veuillez communiquer avec votre gestionnaire ou un membre de l'équipe Éthique et conformité. Si vous êtes témoin d'une situation qui, selon vous, n'est pas conforme à l'esprit et à l'intention du Code, veuillez nous en faire part pour que nous puissions agir immédiatement. Vous pouvez même effectuer un signalement anonyme sur la ligne d'aide sur l'éthique et la conformité.

Le personnel et les marques de Molson Coors sont exceptionnels, et nous savons que nous pouvons gagner de la bonne façon ensemble. Santé!

Gavin Hattersley

*Président et chef de la direction
MOLSON COORS*



Nos valeurs, notre objectif, notre ambition

6 Notre responsabilité

- 8 Utiliser le Code
- 10 Notre responsabilité
- 12 Nous faisons entendre notre voix

16 Nous privilégions les gens

- 16 Nous nous soucions de nos gens
- 18 Nous embrassons la diversité et l'inclusion en plus de traiter les autres avec respect
- 20 Nous protégeons la vie privée des autres
- 22 Nous soutenons les droits de la personne
- 24 Nous redonnons à nos collectivités

26 Nous prenons la responsabilité

- 26 Nous fabriquons des produits de qualité
- 28 Nous offrons une concurrence équitable
- 30 Nous utilisons les cadeaux et les activités de représentation de façon appropriée
- 34 Nous faisons la promotion de la transparence et respectons les lois contre la corruption
- 36 Nous respectons la réglementation commerciale
- 38 Nous nous engageons envers la durabilité
- 40 Nous soumettons nos partenaires d'affaires à des normes élevées
- 42 Nous évitons les conflits d'intérêts
- 46 Nous empêchons les délits d'initiés
- 48 Nous conservons des dossiers précis et les gérons de façon appropriée
- 50 Nous établissons nos communications avec soin
- 52 Nous protégeons les actifs de l'entreprise

54 Nous célébrons ensemble

- 54 Nous sommes des consommateurs responsables
- 56 Nous mettons en marché nos produits de façon responsable

58 Ressources

- 58 Personnes-ressources
- 59 Comment signaler un problème directement au conseil d'administration de Molson Coors
- 59 Exemption au Code
- 59 Index

Nos valeurs

Privilégier les gens :

Nous embrassons et respectons les différences et estimons que la diversité et l'inclusion constituent la clé de la collaboration et d'une culture d'équipe gagnante.



Être audacieux et décisif :

Nous sommes des innovateurs. Nous n'avons pas peur d'être francs, d'aller de l'avant et de remettre en question le statu quo.



Prendre la responsabilité :

Nous agissons avec intégrité et respectons nos engagements, tout en reconnaissant nos erreurs et en les percevant comme une occasion d'apprendre.



Apprendre tous les jours :

Nous cherchons toujours des moyens de nous améliorer et de nous entraider.



Célébrer ensemble :

Nous sommes des ambassadeurs passionnés par nos marques et notre entreprise. Nous croyons en l'importance de reconnaître et de célébrer nos réalisations.



Notre objectif

Unir les gens pour célébrer tous les moments de la vie.

Notre ambition

Nous positionner comme premier choix auprès de nos employés, de nos consommateurs et de nos clients



Nous sommes tous dans le même bateau.

Les principes énoncés dans notre Code s'appliquent aux gestionnaires, aux directeurs et aux employés de Molson Coors, de ses filiales et de ses sociétés affiliées à l'échelle mondiale.

Nous nous attendons à ce que quiconque travaillant au nom de notre entreprise, notamment les distributeurs, les conseillers, les sous-traitants et tout autre partenaire d'affaires, mène toutes les activités associées à l'entreprise, ou ayant des conséquences sur celle-ci, avec intégrité et conformément à la lettre, à l'esprit et à l'intention de toutes les lois applicables et du présent Code de conduite professionnelle (le « Code »). Nous évitons de travailler avec des tiers qui s'adonnent à des pratiques qui vont à l'encontre de ces principes.

Le Code fournit des directives qui vous aideront à :

- Agir avec intégrité au quotidien dans les décisions que vous prenez et les gestes que vous posez.
- Protéger nos marques, la réputation de l'entreprise ainsi que vous-même.
- Comprendre les lois, la réglementation et les normes qui régissent notre entreprise et vous y conformer.
- Signaler toute infraction à ces normes.
- Savoir à qui vous adresser pour obtenir des conseils et de l'aide si vous avez des questions ou si la bonne décision n'est pas claire.

Dans le présent document, vous trouverez une foire aux questions qui illustre davantage la façon dont le Code prend vie au quotidien.

Il vous permet également d'accéder aux politiques détaillées (accessibles dans la Bibliothèque des politiques de Pub Talk) grâce auxquelles vous pourrez vous familiariser avec chaque sujet. Ne le laissez pas dormir sur une tablette! Utilisez-le chaque fois où vous vous interrogez sur la bonne façon d'agir.

Vous ne savez pas quoi faire? Demandez-vous :

Vous n'êtes parfois pas certain des gestes à poser dans une situation précise. Dans ces cas-là, posez-vous les questions suivantes pour vous aider à déterminer la meilleure façon de procéder.



Chez Molson Coors, nous nous engageons à soutenir une culture de rendement axée sur l'éthique et le respect. Nous nous attendons à ce que chaque employé atteigne ses objectifs en incarnant nos valeurs, et c'est pourquoi le « quoi » et le « comment » du rendement sont évalués à parts égales.

En plus de respecter nos valeurs, nous sommes tous responsables de comprendre et de respecter le Code ainsi que toutes les lois ou les politiques de l'entreprise applicables à nos fonctions. Il est important que nous suivions toute formation nécessaire pour être conscients des attentes envers nous.

En plus d'assumer la responsabilité et d'agir nous-mêmes avec honnêteté et intégrité, il nous incombe également de nous tenir mutuellement responsables de notre comportement et de signaler toute situation qui ne respecte pas les principes définis dans nos valeurs et notre Code. Nous pouvons seulement régler ces situations si nous en sommes informés. Il est important de savoir que les infractions confirmées au Code peuvent mener à des mesures disciplinaires allant jusqu'au congédiement.

Les gestionnaires ont la responsabilité supplémentaire de montrer l'exemple à leurs équipes en plus de promouvoir un environnement de travail positif et inclusif où tous les employés se sentent valorisés et en sécurité et peuvent se dépasser.

Nous nous attendons que les gestionnaires puissent :

- 1** Favoriser un environnement de travail positif, où seuls les comportements légaux, éthiques et responsables qui respectent nos valeurs et notre Code sont acceptables.
- 2** Établir des attentes pour mener les activités avec intégrité et communiquer clairement aux employés les attentes en matière d'éthique et de conformité afin de favoriser une compréhension et une confiance mutuelles. Écouter attentivement les employés qui posent des questions ou expriment des préoccupations.
- 3** Ne jamais tolérer l'intimidation, le harcèlement et la discrimination au travail, en plus de ne jamais faire de représailles (ou en permettre) à l'endroit de ceux qui soulèvent des préoccupations ou qui participent à des enquêtes.



Nous faisons entendre notre voix



Nous ne pouvons pas respecter notre engagement de prendre la responsabilité si nous ne faisons pas entendre nos voix.

Nous nous attendons à ce que vous vous exprimiez et que vous posiez des questions si vous n'êtes pas certain de la bonne chose à faire ou si vous estimez qu'une personne prévoit poser un geste allant à l'encontre de la loi ou de nos politiques. Sont incluses nos propres violations potentielles ainsi que celles des autres employés, des partenaires d'affaires, des fournisseurs ou de quiconque travaillant au nom de l'entreprise. Nous nous attendons également à ce que vous collaboriez entièrement et honnêtement à toute enquête interne au sujet d'une inconduite potentielle. Il est important de savoir qu'une inconduite confirmée peut mener à des mesures disciplinaires allant jusqu'au congédiement.

Nous savons qu'il est parfois plus facile de détourner le regard ou de laisser les autres intervenir si vous suspectez que quelqu'un a commis ou commettra un acte répréhensible, mais ce genre d'inconduite nous affecte tous. Si vous n'en parlez pas, nous ne pourrions pas régler la situation, ce qui pourrait engendrer davantage de problèmes et nuire à notre environnement de travail, à notre entreprise, à notre réputation ou à nous-mêmes. En laissant les autres intervenir, nous n'assumons pas la responsabilité de bâtir une culture qui respecte nos valeurs. Même la préoccupation la plus minime mérite d'être signalée. Nul besoin de connaître tous les faits tant que vous agissez de bonne foi. Soulever une préoccupation de « bonne foi » signifie que, à votre connaissance, l'information que vous avez soumise est véridique et exacte.

Question Réponse

Q Si je suspecte qu'une personne enfreint le code, mais que je n'en suis pas sûr à 100 %, est-ce préférable d'attendre d'avoir des preuves avant de faire un signalement?

R Non, si vous avez une préoccupation, vous devriez la signaler. Mieux vaut soulever un problème potentiel afin que les personnes appropriées puissent enquêter et en déterminer l'existence.

Q Devrais-je m'inquiéter de représailles pour avoir soulevé une préoccupation?

R Toute personne qui demande conseil ou qui signale un problème de bonne foi fait les choses de la bonne façon. La loi et la politique de l'entreprise interdisent toute forme de représailles à l'égard de quiconque ayant signalé une violation potentielle. Les représailles peuvent se présenter sous différentes formes, comme une rétrogradation, du harcèlement, l'exclusion de certaines occasions ou tout autre geste négatif. Si vous soupçonnez quelque forme de représailles que ce soit contre un employé de Molson Coors ou vous-même en raison d'un signalement, vous devriez nous en faire part immédiatement.

Q J'ai vu quelque chose au travail, et je suis presque sûr que cela enfreint notre Code de conduite professionnelle. Je ne veux pas m'en mêler, pas parce que j'ai peur de représailles, mais plutôt parce que je ne souhaite pas qu'on pense que je suis un fauteur de trouble trop sensible. De plus, d'autres personnes sont au courant, alors je suis certain que quelqu'un le signalera. Ce n'est pas ma responsabilité, n'est-ce pas?

R Faux. Nous sommes tous responsables de faire un signalement si nous croyons qu'une loi, notre Code ou d'autres politiques de l'entreprise ont été enfreints. Il est essentiel d'effectuer un signalement lorsque nous sommes témoins de gestes répréhensibles. D'autres ne se sentent peut-être pas capables de faire eux-mêmes le signalement. Si vous n'êtes pas la personne visée ou la victime, mais que vous ne signalez pas la situation à ceux qui peuvent prendre des mesures concrètes, nous manquons l'occasion de créer la culture que nous souhaitons établir pour tous.

Pour plus d'informations :

 **Politique mondiale Faire entendre sa voix**

Nous faisons entendre notre voix

Toute personne qui demande conseil ou qui signale un problème de bonne foi fait les choses de la bonne façon. La loi et la politique de l'entreprise interdisent toute forme de représailles à l'égard de quiconque ayant fait un signalement ou ayant participé à une enquête interne. Nous ne tolérons aucunes représailles. Si vous soupçonnez quelque forme de représailles que ce soit contre un autre employé ou vous-même en raison d'un signalement, vous devriez nous en faire part immédiatement.

Si vous avez une préoccupation, mieux vaut en parler directement à votre supérieur ou à votre représentant des RH. Si vous êtes mal à l'aise de le faire, communiquez avec la ligne d'aide sur l'éthique et la conformité. La ligne d'aide sur l'éthique et la conformité est gérée par une entreprise indépendante, ce qui permet des communications confidentielles et anonymes, offertes en plusieurs langues, entre vous et l'équipe Éthique et conformité.

Nous prenons toutes les préoccupations, les questions et les plaintes au sérieux. Nous traitons tous les rapports confidentiellement et divulguons l'information uniquement en cas de nécessité. Nous prenons toutes les mesures raisonnables pour protéger votre identité si vous souhaitez rester anonyme, sauf si la loi exige le contraire. N'oubliez pas que si vous fournissez votre nom lors d'un signalement, l'enquête qui suivra en sera facilitée.

Lorsque vous effectuez un signalement par l'entremise de la ligne d'aide, vous êtes responsable d'effectuer un suivi et de répondre à toute demande de renseignements supplémentaires nécessaires pour faire avancer notre enquête au sujet des préoccupations soulevées. Les suivis sont particulièrement importants lorsque vous effectuez un signalement anonyme, puisque la ligne d'aide constitue le seul moyen par lequel l'équipe Éthique et conformité peut communiquer avec vous.

Pour plus de renseignements sur l'utilisation de la ligne d'aide, consultez la section Ressources à la page 58 du Code.





Nous nous soucions de nos gens

Nous nous respectons et prenons soin les uns des autres et des communautés au sein desquelles nous vivons et travaillons.

La santé et la sécurité de nos gens constituent notre principale priorité. Nous partageons tous la responsabilité de nous assurer que l'ensemble des membres du personnel puissent rentrer chez eux en sécurité à la fin de chaque journée. Pour y parvenir, nous travaillons à créer une culture qui favorise la responsabilisation en matière de sécurité à tous les niveaux de l'entreprise.

Nous respectons toutes les normes et les procédures en matière de sécurité d'environnement. Nous prenons des mesures immédiates si nous sommes témoins d'une situation qui enfreint les règles ou qui comporte un risque de blessure pour les autres.

Nous ne tolérons pas de violence, de menaces de violence

ou d'intimidation de toute sorte, et interdisons la possession d'armes sur le site de l'entreprise dans la pleine mesure permise par les lois applicables.

Nous respectons également la sécurité de nos collègues de travail en ne travaillant jamais sous l'effet de drogues illégales, de l'alcool, du cannabis ou de médicaments sur ordonnance et en vente libre mal utilisés.

Nous devons tous signaler rapidement les accidents, les incidents, les accidents évités de justesse, la non-conformité à la réglementation, la violence, les menaces de violence, l'intimidation ou toute autre situation pouvant poser un risque à la santé et à la sécurité de nos gens ou de notre environnement de travail.

Question Réponse

Q Je crois qu'un collègue proche est aux prises avec des problèmes de santé mentale et je ne sais pas quoi faire pour l'aider.

R Nous devons prendre soin les uns des autres, et nous préoccuper de notre santé mentale en fait partie. Il peut être suffisant de demander à un collègue s'il va bien et de l'écouter pour lui offrir notre soutien. Parfois, il lui faut davantage de soutien. Si vous êtes à l'aise, vous pourriez lui rappeler les ressources disponibles dans le Programme d'aide aux employés ou encore demander de l'aide à votre partenaire d'affaires des ressources humaines afin de vous assurer que votre collègue obtient l'aide appropriée.

Pour plus d'informations :

Politique en matière d'environnement,
de santé et de sécurité

Politique en matière de violence au travail

Question Réponse

Q J'ai vu un collègue qui ne portait pas l'EPI approprié pendant qu'il travaillait sur une chaîne d'embouteillage mal verrouillée. Lorsque j'en ai parlé aux membres de l'équipe, ils ont balayé mes inquiétudes du revers de la main en disant que le temps nécessaire pour enfiler l'EPI et effectuer le verrouillage et l'étiquetage dépassait le temps qu'ils passeraient à travailler sur la machine. Je souhaite seulement que nous soyons tous en sécurité. Que dois-je faire?

R Puisque la sécurité constitue notre plus grande priorité, nous avons mis en place des règles et des procédures assurant un environnement de travail sécuritaire. Le non-respect des règles et des procédures de sécurité peut entraîner des blessures graves et même la mort. Le non-respect des règles de sécurité constitue une infraction au Code et peut entraîner des mesures disciplinaires, dont la cessation d'emploi. Le cas décrit plus haut, qui contrevient à la loi, peut également entraîner des amendes et des sanctions pour l'entreprise. Vous devriez immédiatement signaler cette situation à votre supérieur ou au gestionnaire local de sécurité afin que celle-ci soit traitée de façon appropriée.

Q J'ai entendu un collègue menacer de se venger en endommageant le casier d'une autre personne parce qu'il croyait que cette dernière lui avait causé des ennuis et qu'il pourrait perdre son emploi en raison de l'incident. Lorsque j'en ai parlé à l'équipe, personne n'en a fait de cas, affirmant que ce collègue a mauvais caractère et qu'il faisait seulement se défouler, comme toujours. Je ne souhaite d'ennuis à personne, mais je suis inquiet de la sécurité de l'équipe. Que dois-je faire?

R Nous devons prendre soin les uns des autres. Chaque fois que vous devenez conscient d'un acte de violence ou de la menace d'un geste violent, vous devez immédiatement signaler votre préoccupation pour que la situation puisse être résolue de façon appropriée. Il vaut mieux signaler ces inquiétudes au responsable de la sécurité, mais il est également possible de le faire auprès de votre gestionnaire des ressources humaines ou de façon anonyme par l'entremise de la ligne d'aide sur l'éthique et la conformité.



Nous embrassons la diversité et l'inclusion en plus de nous traiter les uns les autres avec respect

Nous sommes fiers d'être une entreprise avec des employés de partout dans le monde. Nos différences reflètent notre identité et celle de nos consommateurs. Nous célébrons ces différences, car nous estimons que la diversité et l'inclusion constituent la clé de la collaboration et d'une culture d'équipe gagnante.

Nous nous engageons à maintenir un milieu de travail au sein duquel tout le monde est traité avec respect. Nous ne tolérons aucune discrimination basée sur des motifs liés à la race, au sexe, à l'origine nationale, à l'âge, à la religion, à un handicap, à l'orientation sexuelle, à l'identité sexuelle, au statut de vétéran ou à l'état matrimonial. Tous les employés ou les candidats à un poste doivent être traités justement et obtenir l'égalité des chances lors de décisions relatives au recrutement, à l'embauche, à la formation, à l'attribution du travail, aux promotions, à la rémunération ou à toute autre condition d'emploi.

Nous sommes tous responsables du maintien d'un environnement de travail sans intimidation ni harcèlement. Toute conduite importune pouvant créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant n'a pas sa place dans notre entreprise. Le harcèlement peut être physique, sexuel, verbal ou écrit. Il peut également se manifester lorsque des vidéos ou des photos non désirées sont partagées.

Nous privilégions les gens lorsque :

-  **Nous traitons les autres avec dignité et respect**
-  **Nous embrassons la diversité des origines, des talents, des compétences et de l'expérience de chacun**
-  **Nous favorisons une atmosphère de confiance et d'ouverture**
-  **Nous nous assurons que notre milieu de travail soit exempt de harcèlement**
-  **Nous signalons des incidents, des préoccupations ou des doutes raisonnables en matière de discrimination, d'intimidation et de harcèlement**
-  **Nous empêchons des représailles contre une personne qui a procédé à un signalement en toute bonne foi**

Pour plus d'informations : Politique sur la discrimination et le harcèlement

Question Réponse

Q Un de nos collègues raconte toujours des blagues au travail, et la plupart du temps nous trouvons tous ça drôle, mais parfois ses blagues portant sur la race offensantes et inappropriées me rendent mal à l'aise. Si je suis mal à l'aise, je suis certain que d'autres personnes le sont aussi. J'en ai parlé à mon collègue qui croit que je suis trop sensible et qui continue de raconter ses blagues. Que dois-je faire?

R Puisque vous avez déjà demandé à votre collègue d'arrêter et que ça n'a pas fonctionné, vous devriez faire part de vos préoccupations à votre supérieur ou à votre partenaire d'affaires des ressources humaines, ou encore à la ligne d'aide sur l'éthique et la conformité. Une conduite inappropriée comme vous l'avez décrite n'a pas sa place au sein de notre entreprise et ne sera pas tolérée.

Q À mon embauche, on m'a assuré que mes origines, mes compétences et mon expérience uniques ajouteraient de la valeur à l'équipe. Maintenant, j'ai toutefois l'impression que chaque fois que j'apporte une perspective différente, on l'ignore ou on la voit négativement. J'aimerais me rallier à l'équipe, mais j'estime réellement que mes perspectives différentes peuvent nous aider à réussir. Que devrais-je faire?

R Chez Molson Coors, nous croyons qu'un environnement inclusif où les expériences diversifiées et les opinions différentes sont présentes nous apporte un avantage concurrentiel. Nous vous encourageons donc à parler de vos sentiments à vos collègues et à votre supérieur. Ils ont peut-être besoin d'être conscientisés. Si cela vous rend mal à l'aise, vous pouvez communiquer avec votre partenaire d'affaires des RH.



Nous protégeons la vie privée des autres

Nous nous employons à protéger les renseignements personnels de nos employés, de nos consommateurs et de nos clients en nous conformant aux lois applicables en matière de protection des données et de vie privée partout où nous exerçons nos activités.

Nous sommes responsables de nous assurer que nous recueillons, conservons et utilisons uniquement les renseignements personnels nécessaires à des fins commerciales légitimes et de prendre les mesures appropriées pour empêcher ces renseignements d'être perdus, mal utilisés ou divulgués pendant qu'ils sont en notre possession. Nous nous attendons que tout tiers qui recueille, conserve ou traite des renseignements personnels en notre nom se conforme à ces exigences et à nos politiques internes.

Les renseignements personnels, dont certains sont de nature sensible, comprennent notamment les numéros de téléphone, les adresses courriel, les renseignements financiers ou bancaires, les numéros d'identification auprès du gouvernement, les informations médicales, les données biométriques, la race et l'ethnie. La définition d'un renseignement personnel varie d'un pays à l'autre, alors il est important de consulter l'équipe des Affaires juridiques locale pour comprendre ce qui constitue un renseignement personnel dans un pays donné et les considérations supplémentaires pouvant s'appliquer. Dans le cadre de plusieurs postes, il faut traiter des renseignements personnels, alors il est crucial de comprendre et de respecter la loi et la politique de l'entreprise afin de les protéger de façon appropriée. Nous devons nous assurer qu'ils sont bien sécurisés, de les utiliser uniquement à des fins commerciales légitimes et de les partager seulement pour des besoins d'affaires appropriés.

Si vous constatez une mauvaise utilisation possible des renseignements personnels ou une atteinte à ces derniers, vous devez en informer rapidement l'équipe des Affaires juridiques ou l'équipe Éthique et conformité.

Pour plus d'informations :

Politique internationale de protection des données



Question Réponse

Q Quels renseignements personnels Molson Coors peut-elle recueillir à mon sujet, en tant qu'employé actuel ou futur?

R Molson Coors ne peut recueillir de renseignements personnels qu'à des fins commerciales légitimes, comme l'évaluation des qualifications d'un employé relativement à une promotion ou à une réaffectation, la gestion de la paie ou des avantages sociaux, la communication avec une personne-ressource en cas d'urgence et l'obligation de déclaration en vertu de la loi. Nous sommes responsables de fournir un niveau raisonnable de sécurité et de suivre toutes les réglementations applicables.

Q Dans le cadre d'un projet visant à mieux comprendre les préférences de consommation, l'équipe Marketing veut recueillir des données Internet pour analyser le comportement des consommateurs. Est-ce correct?

R La plupart des pays considèrent que l'amélioration de l'expérience des consommateurs constitue une activité commerciale légitime. Il pourrait toutefois exister des restrictions sur le type de renseignements pouvant être recueillis et les avis que l'entreprise doit fournir aux consommateurs concernant leurs droits. Avant de procéder à la collecte de nouveaux renseignements, vous devriez demander conseil à l'équipe des Affaires juridiques ou à l'équipe Éthique et conformité afin de vous assurer qu'il est légalement possible de recueillir les renseignements et comprendre toute autre exigence essentielle.



Nous soutenons les droits de la personne

Nous nous sommes engagés à offrir un milieu de travail ouvert et inclusif fondé sur les principes reconnus des droits de la personne, un milieu où les employés sont valorisés, encouragés et inspirés à tirer le meilleur d'eux-mêmes.

Nous disposons de principes en matière d'emploi clairs que nous appliquons à l'ensemble de nos activités et des unités d'affaires où nous détenons une participation majoritaire. Ces principes sont conçus et pensés en fonction des normes internationales en matière de droits de la personne, notamment la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du Travail et le Pacte Mondial des Nations Unies.

Nous prenons vigoureusement position contre l'esclavage moderne, le travail forcé sous toutes ses formes, notamment la traite des personnes, le travail des enfants, les violences au travail, ainsi que la servitude domestique et contractuelle.

Nous sommes engagés à faire affaire avec des partenaires qui appliquent des pratiques de travail éthiques qui leur permettent d'offrir un environnement de travail accueillant, sécuritaire et sain pour tous leurs employés.



Question Réponse

Q Que dois-je faire si je soupçonne un de nos fournisseurs dans un marché émergent d'employer des travailleurs mineurs?

R Vous devriez soulever vos préoccupations avec votre supérieur ou par l'entremise de la ligne d'aide sur l'éthique et la conformité afin qu'une enquête appropriée soit menée et que des correctifs soient apportés au besoin.

Pour plus d'informations :

- Principes en matière d'emploi
- Normes pour les activités commerciales et les fournisseurs
- Déclaration relative à l'esclavage moderne et à la traite des personnes



Nous redonnons à nos collectivités

Chez Molson Coors, nous investissons dans nos collectivités et soutenons des organismes à but non lucratif nationaux depuis la fondation de l'entreprise.

Les dons à des organismes caritatifs et les investissements dans la communauté effectués au nom de l'entreprise doivent respecter les directives établies par l'équipe des Affaires corporatives. En plus des dons à des organismes caritatifs et des investissements au sein de la collectivité effectués par l'entreprise, nous nous engageons à faire du bénévolat dans les communautés où nous vivons et travaillons. À l'échelle de l'entreprise, nous cherchons des façons de venir en aide à nos communautés grâce au parrainage d'organismes locaux et nationaux, au secours aux sinistrés, aux dons de produits et au bénévolat des employés. Nous vous encourageons à chercher des façons de vous investir.

Pour plus d'informations :

- 📄 Politique mondiale sur le bénévolat
- 📄 Politique mondiale sur les pots-de-vin et la corruption
- 📄 Politiques sur les dons de bienfaisance

Certains choisissent de se lancer en politique pour s'engager dans leurs collectivités. Participer à une campagne électorale ou effectuer une contribution à un candidat représente une décision personnelle, et de telles activités doivent avoir lieu dans vos temps libres et en votre propre nom. Il est interdit d'utiliser les ressources de l'entreprise (p. ex. : photocopieuse, téléphone, temps) pour des activités ou des campagnes politiques. Vous ne pouvez pas pousser un autre employé à participer à un événement politique ou tenter de l'influencer. Si vous souhaitez en apprendre davantage sur les façons appropriées de participer à des activités politiques au nom de l'entreprise, communiquez avec l'équipe des Affaires gouvernementales.

Ensemble, nous travaillons pour créer un monde meilleur.

« Nous sommes tous
membres d'une grande
collectivité où chacun
doit contribuer. »

– John Molson »



Nous fabriquons des produits de qualité

Nous agissons avec intégrité sur le marché, et nous sommes responsables auprès de nos consommateurs, de nos clients et de nos actionnaires.

Pour être le premier choix des consommateurs et des clients, nous devons constamment offrir des produits de la plus haute qualité possible.

Nous créons et emballons nos produits conformément aux normes d'innocuité des aliments les plus élevées, avec des matières premières de grande qualité. Nous menons aussi des vérifications régulières afin d'assurer la qualité et l'uniformité de nos produits.

Chez Molson Coors, nous avons tous un rôle à jouer pour nous assurer que nos consommateurs et nos clients profitent systématiquement d'une expérience de qualité supérieure lorsqu'ils choisissent nos marques. Si vous voyez que quelque chose n'est pas à la hauteur dans une brasserie ou sur le marché, prenez le temps de le signaler à votre gestionnaire ou à un membre de votre équipe locale responsable de la qualité.

« Respecter ou dépasser les normes de qualité de l'entreprise dans tout ce que nous sommes et faisons n'est pas facultatif; c'est une condition essentielle à notre succès à long terme. » – Pete Coors



Nous offrons une concurrence équitable

Nous offrons toujours une concurrence équitable sur le marché en suivant les lois qui favorisent ou protègent les principes de la libre et juste concurrence à l'échelle internationale et en agissant avec honnêteté, intégrité et objectivité dans nos relations avec nos clients, nos fournisseurs et nos concurrents.

Les lois sur la concurrence (aussi appelées lois antitrust) sont complexes et varient d'un pays à l'autre. Par conséquent, quand vous avez des questions à ce sujet, vous devriez demander conseil à l'équipe des Affaires juridiques de votre région.

Même si les lois peuvent différer dans chaque pays, vous devriez toujours respecter les principes généraux suivants :

N'essayez pas de fixer les prix de revente. Nous pouvons les recommander, mais ne devons jamais les imposer, que ce soit directement ou indirectement (au moyen de comportements, comme limiter ou refuser l'approvisionnement, par exemple).

Assurez-vous que toute information obtenue au sujet de nos concurrents relève du domaine public ou vient de sources approuvées par l'équipe des Affaires juridiques de votre région. N'échangez pas d'information avec nos concurrents et ne cherchez pas à obtenir de l'information non publique sur un concurrent auprès de sources « non officielles ».

Lorsque vous discutez avec des concurrents, ne divulguez jamais d'information commerciale sensible, notamment en ce qui concerne les stratégies d'établissement des prix et les stratégies commerciales. Soyez particulièrement vigilant à cet égard lors de rencontres d'associations commerciales.

Ne concluez jamais d'entente avec des concurrents quant au partage de marchés ou de clientèle ou à la fixation des prix dans un marché. Les ententes écrites ET les « arrangements » verbaux de ce genre sont interdits.

Surveillez le langage que vous utilisez dans les communications internes (y compris les courriels, les messages texte et les conversations par messagerie instantanée), car ces communications peuvent être examinées par les autorités de réglementation. Par exemple, une expression comme « éliminer la concurrence » pourrait être mal interprétée. Ne faites jamais allusion à notre « dominance », car ce genre de propos nécessite une analyse juridique complexe.

Avant de négocier des contrats à long terme ou qui comprennent des dispositions liées aux restrictions sur un territoire, à l'exclusivité ou à la non-concurrence, demandez toujours des conseils à l'équipe des Affaires juridiques de votre région.

Molson Coors peut avoir des ententes avec d'autres entreprises de l'industrie des boissons pour la fabrication ou la vente de produits dans un marché donné. Nous veillons à ce que ces ententes respectent les lois sur la concurrence et nous assurons que les employés impliqués dans ces activités reçoivent une formation supplémentaire. Ces ententes sont une des raisons pour lesquelles nous devons bien comprendre et appliquer les lois en matière de concurrence et d'information commerciale sensible.

Même l'apparence d'une violation des lois sur la concurrence ou des lois antitrust peut engendrer des problèmes. En cas de doute, consultez l'équipe des Affaires juridiques de votre région ou appelez la ligne d'aide sur l'éthique et la conformité. Soulevez rapidement tout problème, et n'essayez jamais de cacher ou de dissimuler une situation qui pourrait être problématique. Toute violation de ces lois peut non seulement faire perdre des actionnaires à l'entreprise et nuire à sa réputation, mais aussi entraîner des sanctions importantes pour les personnes impliquées et l'entreprise, y compris des sanctions criminelles.

Pour plus d'informations :

 [Politique mondiale en matière de concurrence](#)

Question Réponse

Q Quelle est la bonne façon d'obtenir des renseignements sur la concurrence?

R Les renseignements sur la concurrence peuvent être obtenus de façon juste et conforme aux règles d'éthique de sources accessibles au public comme les reportages dans les médias, les publicités, les revues spécialisées, les rapports annuels, les documents exigés par le gouvernement et les discours publics prononcés par les dirigeants d'entreprise. De tels renseignements ne devraient jamais être obtenus au moyen de fausses déclarations, d'intrusions, de vols, de la coercition, d'une atteinte à la vie privée ou de toute autre pratique contraire à l'éthique.



Nous utilisons les cadeaux et les activités de représentation de façon appropriée

Lorsqu'ils sont appropriés, les cadeaux et les activités de représentation (y compris les repas) nous permettent de renforcer nos relations d'affaires et de remercier nos clients, nos distributeurs et nos fournisseurs de travailler avec nous. Toutefois, l'utilisation d'un cadeau ou d'une activité de représentation dans le but d'influencer indûment une décision d'affaires entache notre réputation d'entreprise qui agit avec intégrité. Nous devons demeurer indépendants et impartiaux dans nos relations avec les fournisseurs, les clients et les distributeurs avec qui nous travaillons. Nous ne pouvons pas donner ni accepter de cadeaux, d'argent ou d'activités de représentation en échange de faveurs ou pour influencer une décision d'affaires.

Comme les lois et les coutumes liées aux cadeaux et aux activités de représentation varient d'un pays à l'autre, il peut être difficile de savoir ce qui est approprié. Avant d'accepter un cadeau ou une activité de représentation, assurez-vous que les critères suivants sont respectés :

- Le cadeau ou l'activité est d'une valeur modeste et respecte les limites fixées par la politique locale
- Le cadeau ou l'activité est peu fréquent et est conforme aux bonnes pratiques commerciales
- Le cadeau ou l'activité est donné et accepté de manière ouverte et transparente
- Le cadeau ou l'activité ne donne pas l'impression d'influencer ou de tenter d'influencer sur une décision d'affaires
- Le cadeau ou l'activité n'est pas accepté pendant des négociations actives ni au cours des périodes qui précèdent et suivent immédiatement des négociations
- Il ne s'agit pas d'argent, d'une carte-cadeau ou d'un autre équivalent en espèces
- Il n'enfreint pas la loi ou la politique d'entreprise des deux parties
- Il ne crée pas de conflit d'intérêts

Pour plus d'informations :

 Politique mondiale sur les pots-de-vin et la corruption

Question Réponse

Q Qu'est-ce que je devrais faire si un fournisseur m'offre un cadeau en guise de remerciement et que je sais que je ne peux pas l'accepter? Je ne voudrais pas être impoli.

R Si le cadeau n'est pas acceptable selon nos critères, vous devez le refuser poliment et expliquer à la personne qui vous l'a offert que la politique de l'entreprise vous interdit d'accepter ou de garder le cadeau. Si le cadeau a été envoyé par la poste, qu'il est périssable (bouquet de fleurs, panier de nourriture, etc.) et que le retourner n'est pas une option envisageable, vous pouvez le partager avec vos collègues. Dans ce cas, remerciez la personne qui vous a offert le cadeau, mais informez-la de notre politique et demandez-lui de ne plus envoyer de cadeaux de ce genre à l'avenir. Tout cadeau que vous recevez et qui ne respecte pas la politique de votre région en matière de cadeaux et d'activités de représentation doit être consigné dans le Registre des cadeaux et activités de représentation en ligne.

Q Un client me demande souvent des billets pour des événements sportifs et des concerts que nous commanditons. Je peux habituellement l'accompagner à ces activités et profiter du temps passé avec lui pour avoir une discussion d'affaires, mais c'est parfois difficile pour moi de me libérer. Est-ce que je peux simplement donner les billets au client si je ne peux pas l'accompagner?

R Probablement pas. Accompagner un client à un événement sportif ou à un concert dans le but de parler d'affaires peut être une forme de représentation acceptable dans certaines circonstances, mais lui donner les billets contrevient probablement à notre politique. Les cadeaux et les activités de représentation que nous offrons aux détaillants qui vendent nos produits et aux représentants du gouvernement (qui peuvent être nos clients) sont régis par des lois. Avant d'offrir un cadeau ou une activité de représentation, consultez l'équipe des Affaires juridiques ou l'équipe Éthique et conformité.



Nous utilisons les cadeaux et les activités de représentation de façon appropriée

Si ces critères ne sont pas respectés, la personne qui reçoit le cadeau ou l'activité de représentation pourrait avoir l'impression de devoir quelque chose à celle qui le lui a offert, et cela pourrait causer un conflit d'intérêts ou l'apparence d'un conflit d'intérêts. Si on vous offre un cadeau ou une activité de représentation qui ne répond pas à ces critères, vous devriez refuser poliment et expliquer la politique de l'entreprise à l'autre partie. Les cadeaux et les activités de représentation donnés ou reçus qui ne répondent pas à ces critères doivent être signalés à l'équipe Éthique et conformité par l'entremise du Registre des cadeaux et des activités de représentation en ligne.

Les cadeaux et les activités de représentation que nous offrons à nos détaillants et à nos clients peuvent être assujettis aux lois et aux règlements régissant le commerce de l'alcool, qui varient d'une région à l'autre. Veuillez consulter l'équipe Éthique et conformité ou l'équipe des Affaires juridiques de votre région avant d'offrir un cadeau ou une activité de représentation à un client ou à un détaillant.

Des règles particulières s'appliquent aux cadeaux et aux activités de représentation offerts à des représentants du gouvernement, y compris les employés d'une société détenue ou gérée par le gouvernement. Les cadeaux, les activités de représentation (repas) ou les dons offerts à un représentant du gouvernement ou à un fonctionnaire, ou à un membre de son personnel ou de sa famille, doivent être conformes à la Politique mondiale sur les pots-de-vin et la corruption et ce, peu importe leur valeur. De plus, ils doivent être consignés dans le Registre des cadeaux et activités de représentation aux fins d'approbation préalable par le représentant de l'équipe Éthique et conformité pour votre région.

Pour plus d'informations :

- Politique en matière de cadeaux et d'activités de représentation
- Politique mondiale sur les pots-de-vin et la corruption



Question Réponse

Q Les règles concernant les cadeaux à des représentants du gouvernement ou à des fonctionnaires sont complexes. Est-ce que je peux dépasser les limites de la politique et omettre l'approbation préalable si je paie moi-même le cadeau, comme un repas au restaurant ou une partie de golf?

R Non. Lorsque vous représentez Molson Coors, tout cadeau ou toute activité de représentation que vous offrez à un employé de l'État est considéré comme venant de Molson Coors et doit être préapprouvé par l'équipe Éthique et conformité.



Nous faisons la promotion de la transparence et respectons les lois contre la corruption

Nous nous engageons à agir avec intégrité partout où nous exerçons nos activités. Nous interdisons les pots-de-vin et toute autre forme de corruption en raison des dommages qu'ils peuvent causer dans les collectivités où nous exerçons nos activités, et parce qu'ils peuvent nuire à notre entreprise et à sa réputation. Nous devons respecter les lois anticorruption, comme la *Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA) aux États-Unis, la *Bribery Act* au Royaume-Uni et les lois en vigueur dans tous les autres pays où nous exerçons nos activités. Ces lois nous interdisent de donner, d'offrir, d'accepter ou de recevoir des pots-de-vin ou des commissions occultes en tout genre. Cela s'applique :

À toute personne des secteurs public et privé

Dans tous les pays où nous exerçons nos activités

Bien que dans certains pays, les lois font une distinction entre les pots-de-vin offerts à un représentant du gouvernement ou à un fonctionnaire et ceux offerts à quelqu'un du secteur privé, nous n'en faisons toutefois pas. Il est interdit d'offrir un pot-de-vin à qui que ce soit.

Un « pot-de-vin » est toute chose de valeur qui est donnée ou offerte pour influencer indûment une personne dans le but d'obtenir ou de conserver un contrat ou tout autre avantage. Un pot-de-vin peut prendre la forme d'argent, de cadeaux, d'activités de représentation, de dépenses, de faveurs, de contributions politiques, de dons de bienfaisance, ou de tout autre type d'avantage ou de rémunération directs ou indirects. Un paiement, un cadeau, une faveur ou autre peut être considéré comme un pot-de-vin même si sa valeur est faible et qu'aucun avantage n'est obtenu en retour. C'est l'intention de la personne qui donne, offre ou paie le pot-de-vin qui importe.

Souvenez-vous que ces règles s'appliquent aussi aux personnes qui font des affaires en notre nom (mandataires, distributeurs, partenaires commerciaux, fournisseurs, etc.). Elles ne doivent jamais offrir des pots-de-vin en notre nom. Puisque nous sommes responsables des gestes posés par ces tiers en notre nom, nous devons effectuer les vérifications appropriées avant de les sélectionner pour nous assurer qu'ils s'engagent à respecter les mêmes normes d'éthique que nous.

Nous sommes aussi tenus de respecter les lois régissant le commerce de l'alcool, qui varient d'un pays à l'autre. Ces lois imposent des restrictions sur les interactions avec les détaillants qui vendent nos produits et les personnes qui les consomment. Si vous songez à offrir quoi que ce soit ayant une valeur à nos consommateurs, détaillants, distributeurs ou fournisseurs, communiquez avec l'équipe Éthique et conformité pour vérifier si cela est approprié.

Si vous voulez offrir quoi que ce soit ayant une valeur à un représentant du gouvernement ou à un fonctionnaire pour quelque raison que ce soit, vous devez d'abord obtenir l'approbation du représentant de l'équipe Éthique et conformité de votre région.

Mener nos activités de manière éthique et respecter les lois anticorruption exige de la transparence. Toutes les dépenses engagées par l'entreprise doivent être consignées avec exactitude. Vous ne devez jamais utiliser une « caisse noire » (fonds de corruption) ni faire d'écritures erronées ou trompeuses dans les livres ou les états financiers de l'entreprise.

Question Réponse

Q Nous examinons actuellement les propositions de fournisseurs pour un projet de chauffage et de climatisation à notre brasserie. Un des fournisseurs m'a appelé pour savoir si j'avais des questions sur sa proposition. Pendant l'appel, il m'a dit que si son entreprise était sélectionnée, il pourrait aussi faire installer un système de chauffage et de climatisation chez moi. Je ne pensais pas qu'il était sérieux, mais il m'a répété l'offre avant que nous raccrochions. Que dois-je faire?

R Vous devriez refuser l'offre et expliquer au fournisseur qu'accepter un avantage en échange de l'octroi d'un contrat va à l'encontre de la politique de l'entreprise et de la loi. Puisque nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent nos normes d'éthique élevées, nous devrions aussi songer à mettre fin à notre relation avec ce fournisseur. Vous devez signaler tout pot-de-vin soupçonné et toute tentative de pot-de-vin de nos fournisseurs à l'équipe Éthique et conformité, à l'équipe des Affaires juridiques de votre région ou par l'entremise de notre ligne d'aide sur l'éthique et la conformité.

Q Quelles personnes sont considérées comme des représentants du gouvernement ou des fonctionnaires?

R Les fonctionnaires de tous les ministères et organismes du gouvernement (d'un pays, d'une province, d'un État ou d'une municipalité) et les membres de leur famille; les représentants de tout organisme international public (les Nations Unies, par exemple); les partis politiques et les chefs de ces partis; les candidats à une charge publique; les employés d'une société détenue ou gérée par le gouvernement (un employé d'un média public ou un médecin dans un hôpital public, par exemple); toutes les personnes qui agissent au nom des personnes précédemment mentionnées; et toutes les personnes qui ont un poste administratif, judiciaire ou législatif dans la fonction publique au sein de n'importe quel pays ou territoire, qu'elles aient été nommées ou élues. Cette définition est très générale. Si vous n'êtes pas certain d'avoir à faire avec un représentant du gouvernement ou un fonctionnaire, communiquez avec l'équipe Éthique et conformité avant d'agir.

Pour plus d'informations :

 **Politique sur les pots-de-vin et la corruption**



Nous respectons la réglementation commerciale

Notre objectif de rassembler les gens pour célébrer tous les moments de la vie s'accompagne d'un désir de vendre nos produits aux quatre coins du monde.

Pour y arriver, nous devons respecter les lois internationales qui régissent l'importation et l'exportation de nos produits. Les lois en matière d'importation et d'exportation, les embargos commerciaux et les sanctions économiques mises en place par les autorités, comme les gouvernements et les Nations Unies, s'appliquent à la circulation transfrontalière des produits, des services, de l'information et des technologies.

En tant qu'entreprise américaine, nous devons nous conformer aux sanctions et aux restrictions mises en place par l'Office of Foreign Assets Control (OFAC) quand nous évaluons des occasions d'affaires et des partenaires potentiels à l'échelle mondiale. Par ailleurs, nous ne pouvons pas participer à des boycottages que les États-Unis n'appuient pas.

Si vous êtes impliqué dans la circulation transfrontalière de marchandises (ingrédients, produits finis, équipements, matériel promotionnel, etc.), de services, de technologies ou d'information, vous devez comprendre et respecter l'ensemble des lois et des règlements commerciaux des pays où vous travaillez. Si vous avez des questions à ce sujet, demandez conseil à un membre de l'équipe Éthique et conformité.

Question Réponse

Q Nous avons l'occasion de travailler avec un distributeur dans un nouveau marché et cela pourrait grandement contribuer à notre croissance dans la région. Les vérifications préalables sur le distributeur nous ont permis d'apprendre qu'un des propriétaires fait des affaires dans un pays qui fait l'objet de sanctions. Nous n'avons pas l'intention de vendre nos produits dans ce pays. Pouvons-nous établir une relation avec ce distributeur?

R C'est un signal d'alarme, mais cela ne veut pas nécessairement dire que nous ne pouvons pas collaborer avec ce distributeur. Nous devons toutefois obtenir plus de renseignements avant d'établir une relation avec lui. Comme Molson Coors exerce ses activités dans de nombreux pays, elle doit respecter différentes lois commerciales internationales. Cela peut nous empêcher de vendre des boissons ou de faire des affaires dans certains pays ou avec certaines personnes. Les lois sont complexes et peuvent changer. En cas d'infraction, les sanctions peuvent être graves (amendes, révocation de permis, voire emprisonnement). Par conséquent, veuillez consulter un spécialiste des règlements commerciaux de l'équipe Éthique et conformité avant de faire quoi que soit.

Q J'ai commandé des pièces de rechange à un fournisseur étranger. Les pièces sont arrivées aux États-Unis, mais n'ont pas été dédouanées aux douanes américaines. Le transitaire qui a transporté les produits de leur pays d'origine jusqu'aux États-Unis me demande de signer une procuration pour son courtier en douane. Il me dit que c'est nécessaire pour que les produits soient dédouanés en notre nom et qu'ils puissent ensuite être livrés à notre brasserie. Est-ce que je peux signer la procuration et la transmettre au transitaire et à son courtier en douane pour accélérer la livraison?

R Non. Les procurations doivent être signées par un administrateur de l'entreprise. Veuillez communiquer avec un spécialiste des règlements commerciaux de l'équipe Éthique et conformité pour de l'aide concernant le dédouanement des importations aux douanes américaines.



Nous nous engageons envers la durabilité

**Partout où nous fabriquons et vendons
nos produits, nos activités laissent
une empreinte sur la collectivité,
l'environnement et notre entreprise, et nous
voulons que cette empreinte soit positive.**

Nous respectons les lois et les réglementations environnementales applicables dans tous les marchés où nous exerçons nos activités, et nous nous fixons des cibles ambitieuses afin de créer un avenir durable pour tous. Nous voulons offrir des produits dont nous pouvons être fiers, de la fabrication à la livraison. Il est donc important pour nous de nous assurer que chaque verre soit consommé de façon responsable et de protéger l'environnement pour les prochaines générations.

Notre engagement en matière de durabilité inclut des milliers de partenaires faisant partie de notre chaîne de valeur, qui nous fournissent des produits et services essentiels au fonctionnement de notre entreprise. Ensemble, nous explorons les occasions de faire la différence.

Il ne s'agit pas de faire de belles choses. Il s'agit de prendre la responsabilité et de faire les choses de la bonne façon. Nous devons protéger les ressources afin que nos consommateurs et les générations à venir puissent profiter de nos produits. À mesure que nous progressons vers nos objectifs, nous avons besoin que vous continuiez à chercher des façons d'en faire plus avec moins.

Question Réponse

Q La protection de l'environnement me tient à cœur et je suis fier de nos initiatives de durabilité. Comment puis-je m'impliquer?

R Consultez notre plus récent rapport Notre empreinte pour en savoir plus sur notre stratégie 2025. Chacun peut contribuer à l'atteinte des objectifs énoncés dans ce rapport, que ce soit en prenant des mesures pour améliorer notre bilan environnemental et social dans le cadre de son travail ou en parlant de l'engagement de Molson Coors en matière de durabilité dans la collectivité.

Pour plus d'informations :

-  **Rapport Notre empreinte**
-  **Rapport sur les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)**





Nous soumettons nos partenaires d'affaires à des normes élevées

Nous nous efforçons de traiter nos partenaires d'affaires et nos fournisseurs de façon juste et intègre en choisissant ceux qui répondent le mieux à nos besoins selon des critères objectifs comme la qualité, le service offert et le prix, tout en évitant les conflits d'intérêts.

Nous nous attendons à ce que toute personne qui mène des activités en notre nom le fasse de façon éthique et conformément à nos normes pour les activités commerciales et les fournisseurs.

À titre d'entreprise mondiale, nous collaborons avec un éventail de partenaires d'affaires. Nous reconnaissons que faire respecter ces normes représente un défi unique dans plusieurs régions du monde. Dans le cadre de nos examens initiaux, nous utilisons différents outils et services qui nous permettent de connaître nos partenaires d'affaires potentiels. Nous ajoutons parfois à ce processus d'autres mesures de vérification préalable et de surveillance qui visent notamment à prévenir les pots-de-vin et la corruption. Si vous pensez que les pratiques d'un de nos partenaires d'affaires ne sont pas à la hauteur de nos attentes, vous devriez en aviser l'équipe Éthique et conformité.

Pour plus d'informations :

📄 Normes pour les activités commerciales et les fournisseurs

💬 Question Réponse

Q Depuis plus d'un an, nous collaborons avec une agence de promotion qui répondait à nos exigences lors de l'examen initial. Nous songions à prolonger le contrat de cette agence quand un membre de l'équipe de l'approvisionnement a appris dans les médias qu'elle fait l'objet d'une enquête pour des pratiques contraires à l'éthique. Elle aurait notamment versé des pots-de-vin pour conserver des contrats. Ce ne sont que des allégations, et cela n'a rien à voir avec le travail que l'agence exécute pour nous. Devrions-nous songer à mettre fin à notre partenariat?

R Ces allégations sont graves et nous indiquent que cette agence pourrait avoir enfreint la loi. Dans ce contexte, même si les allégations n'ont pas été prouvées, la réputation de l'agence est remise en question. Nous attendons de nos partenaires qu'ils respectent les règles d'éthique élevées que nous avons établies pour nous-mêmes. Nous ne voulons pas tirer de conclusions hâtives, mais il serait préférable que nous cessions de travailler avec cette agence jusqu'à ce que nous comprenions mieux la situation. Vous devriez consulter l'équipe Éthique et conformité pour savoir quoi faire.

Q Un distributeur qui a un compte en souffrance veut payer MCBC par l'entremise d'une société affiliée. Pouvons-nous accepter?

R En général, nous n'acceptons pas les paiements de tiers avec qui nous n'avons pas déjà une relation d'affaires. À des fins de transparence et pour prévenir le risque de blanchiment d'argent, toutes les opérations devraient correspondre (bon de commande, facture et paiement). Vous devriez consulter l'équipe Éthique et conformité pour savoir quoi faire. Nous pouvons accepter ce genre de paiement de manière exceptionnelle, après avoir fait les vérifications nécessaires auprès du tiers.



Voici quelques exemples de conflits d'intérêts :

Détenir une participation (y compris des actions) ou occuper un poste déterminant (par exemple, être membre du conseil d'administration) au sein d'une société qui fait concurrence ou fait des affaires avec Molson Coors

Occuper une charge publique pouvant exiger un vote ou une décision concernant une question touchant Molson Coors

Faire concurrence à notre entreprise ou tirer un avantage personnel d'occasions qui vous sont présentées en raison de votre affiliation avec Molson Coors

Avoir un lien hiérarchique direct ou indirect à Molson Coors avec un membre de votre famille ou une personne avec qui vous avez une relation personnelle étroite

Avoir un membre de votre famille ou une personne avec qui vous avez une relation personnelle étroite travaillant pour une entreprise qui fait concurrence ou fait des affaires avec Molson Coors

Autres emplois, y compris le statut de membre d'un conseil d'administration

Vous pouvez travailler pour d'autres employeurs, pourvu que cela n'entre pas en conflit avec vos obligations à l'égard de Molson Coors. Durant vos heures de travail prévues, nous nous attendons à ce que vous consacriez tout votre temps et toute votre attention à vos

fonctions chez Molson Coors. Si vous avez un autre emploi, le temps et l'énergie que vous y consacrez ne doivent pas nuire à votre capacité à remplir efficacement vos fonctions chez Molson Coors. Par ailleurs, vous ne devez pas utiliser les installations, fournitures et équipements de l'entreprise pour des activités externes sans autorisation. Vos activités externes ne doivent pas entrer en concurrence ou en conflit avec les intérêts de l'entreprise. Par exemple, le fait de travailler pour une autre entreprise qui fait des affaires avec Molson Coors ou qui est un de ses concurrents est susceptible d'engendrer un conflit d'intérêts.

Question Réponse

Q J'ai plusieurs amis qui travaillent pour nos distributeurs ou d'autres entreprises de l'industrie, mais je ne sais pas si je dois signaler ces relations. Qu'est-ce que l'entreprise considère comme une « relation personnelle étroite » ?

R Les relations personnelles étroites incluent les relations familiales, les relations de nature amoureuse, intime ou sexuelle ainsi que les liens d'amitié étroits qui peuvent influencer vos décisions et vous faire agir autrement que dans l'intérêt de Molson Coors, ou donner l'apparence d'un tel conflit d'intérêts. Si vous entretenez ce genre de relation avec un employé d'une entreprise qui fait concurrence ou fait des affaires avec Molson Coors, y compris un distributeur ou un fournisseur, vous devez le signaler à l'équipe Éthique et conformité. Vous obtiendrez ainsi l'aide nécessaire pour déterminer s'il y a conflit d'intérêts et, le cas échéant, le résoudre.

Pour plus d'informations :

 **Politique mondiale en matière de conflits d'intérêts**

 **Lignes directrices concernant l'emploi de membres d'une même famille**

Q Le Code interdit-il les relations et les liaisons amoureuses entre collègues ?

R Le Code n'est pas conçu pour gérer les affaires personnelles des employés, mais les relations amoureuses entre collègues peuvent entraîner des infractions au Code ou aux politiques de l'entreprise. Par exemple, si les deux collègues collaborent étroitement dans le même secteur, cela pourrait avoir une incidence sur l'évaluation de leur rendement respectif ou créer une impression de favoritisme. De plus, les relations amoureuses entre collègues peuvent parfois donner lieu à des allégations de conflit d'intérêts ou de comportement inapproprié. Nous vous encourageons à en aviser votre gestionnaire ou votre partenaire d'affaires RH.

Nous évitons les conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts peut survenir quand nous laissons nos intérêts personnels (ou ceux de membres de notre famille ou d'amis proches) influencer nos décisions ou nos actions lorsque nous représentons l'entreprise.

Bien sûr, il peut arriver que nous ayons un intérêt personnel ou financier dans une décision, et même de l'influence sur cette décision. Même si nous estimons agir dans l'intérêt de l'entreprise, ce genre de situation peut engendrer un conflit d'intérêts.



Nous évitons les conflits d'intérêts

Dans le cadre de votre perfectionnement professionnel ou pour vous impliquer dans votre communauté, vous pourriez vouloir siéger au conseil d'administration ou au comité consultatif d'une entreprise ou d'un organisme à but non lucratif. Nous encourageons les employés à le faire, pourvu que leur gestionnaire ait donné son approbation et que l'activité ne crée pas de conflit d'intérêts. Avant d'accepter de telles fonctions, consultez l'équipe Éthique et conformité pour vous assurer qu'elles respectent les exigences de l'entreprise et ne créent pas de conflit d'intérêts.

Relations familiales et personnelles

Nous sommes une entreprise familiale et nous encourageons à inviter vos amis et les membres de votre famille à postuler un emploi chez nous. Toutefois, vous devez comprendre qu'ils n'obtiendront aucun traitement de faveur et que leur candidature sera examinée comme celle de tous les autres candidats. Vous ne pouvez pas avoir de lien hiérarchique avec un membre de votre famille ou une personne avec qui vous entretenez une relation personnelle étroite. Vous ne pouvez pas non plus occuper un poste dans lequel vous avez une influence sur les décisions concernant ces personnes sur le plan de la rémunération, des avantages sociaux, du rendement, du perfectionnement, des promotions ou des mesures disciplinaires.

Si deux employés ayant un lien hiérarchique direct ou indirect tissent une relation personnelle étroite pendant qu'ils sont au service de l'entreprise, ils doivent en aviser leur gestionnaire et demander conseil à leur représentant des Ressources humaines ou à l'équipe Éthique et conformité, car ce genre de relation crée un conflit d'intérêts.

Notre succès s'appuie sur notre capacité à agir en tout temps dans l'intérêt de Molson Coors. Nous devons donc éviter les conflits d'intérêts ainsi que les situations qui peuvent donner l'apparence d'un conflit d'intérêts. N'oubliez pas qu'un conflit d'intérêts — réel ou perçu — peut nuire à la réputation de l'entreprise et à votre propre réputation. Il peut être difficile de différencier ce qui constitue ou non un conflit d'intérêts potentiel, et de bien gérer la situation. Même si certains conflits d'intérêts ne contreviennent pas au Code, vous devez absolument signaler ce genre de situation à votre gestionnaire et à l'équipe Éthique et conformité le plus rapidement possible pour qu'ils vous aident à y remédier. Tous les employés sont tenus de signaler les conflits d'intérêts réels ou potentiels. Vous devez signaler tout conflit d'intérêts à votre gestionnaire et en aviser l'équipe Éthique et conformité au moyen de l'outil en ligne pour la divulgation de conflits d'intérêts sur Pub Talk. Les gestionnaires qui prennent connaissance d'un conflit d'intérêts doivent rapidement en aviser l'équipe Éthique et conformité.

Pour plus d'informations :

Politique mondiale en matière de conflits d'intérêts

Lignes directrices concernant l'emploi de membres d'une même famille



En cas de conflit d'intérêts potentiel, posez-vous les questions suivantes :



Si vous répondez « oui » à l'une de ces questions, signalez la situation à votre gestionnaire et consultez l'équipe Éthique et conformité.



Nous empêchons les délits d'initiés

De temps en temps, il est possible que nous ayons accès à de l'information non connue du public sur l'entreprise, ses clients et ses partenaires d'affaires ou que nous prenions connaissance de ce genre d'information.

L'« information privilégiée » est de l'information importante qui n'est pas accessible au public et qu'un investisseur raisonnable jugerait probablement importante pour décider d'acheter ou de vendre des actions.

N'oubliez pas que même l'information portant sur des événements ou des actions qui pourraient ne jamais se concrétiser (signature potentielle d'un contrat important, vente potentielle d'une filiale, acquisition potentielle d'une brasserie artisanale, etc.) peut être considérée comme de l'information privilégiée. Si vous n'êtes pas certain qu'une information est considérée comme privilégiée, vérifiez auprès de l'équipe des Affaires juridiques avant d'agir.

Quand nous possédons de l'information privilégiée, nous ne pouvons pas acheter ou vendre des actions, ni inciter une autre personne à le faire. Nous ne pouvons pas non plus transmettre l'information privilégiée à une autre personne. Nous devons aussi éviter toute situation qui pourrait sembler contrevenir à ces règles. Si nous négocions des actions de l'entreprise, nous devons connaître les exigences de préautorisation ainsi que l'interdiction des stratégies de synchronisation. De plus, nous devons toujours respecter la politique sur les délits d'initiés de Molson Coors.

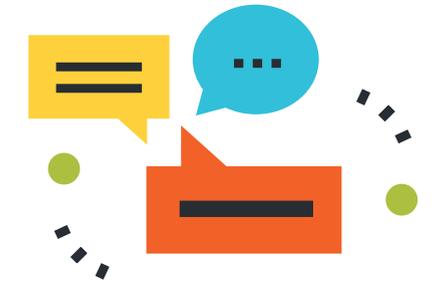
Pour plus d'informations :

 [Politique mondiale sur les délits d'initiés](#)



Périodes de négociation

Les périodes de négociation ont été établies dans le but de documenter les mesures que nous prenons pour empêcher les opérations sur titre inappropriées. Certaines périodes ont été désignées comme étant ouvertes ou fermées aux opérations d'employés. Il importe cependant de rappeler que même durant une période d'opérations ouverte, toute personne qui possède de l'information non publique importante (de l'« information privilégiée ») doit s'abstenir de négocier des actions. Une période d'opérations ouverte ne constitue pas une « période d'immunité », et nous vous suggérons de faire preuve de jugement en tout temps.



Préautorisation

Certaines personnes doivent obtenir une approbation préalable ou une préautorisation pour toute opération visant des actions de l'entreprise, même pendant une période d'opérations ouverte. Consultez la politique mondiale sur les délits d'initiés si vous n'êtes pas certain que cette exigence s'applique à votre situation.



Nous conservons des dossiers précis et les gérons de façon appropriée

La production de rapports précis est essentielle pour assurer l'intégrité de nos livres et registres, gérer notre entreprise de façon plus efficace et efficiente et respecter les lois en vigueur.

Nous sommes tous responsables de veiller à ce que nos livres et nos registres soient toujours complets, exacts et produits en temps opportun dans nos secteurs de responsabilité respectifs. Cela inclut les prévisions, les fiches de présence, les notes de frais, les archives de production et de qualité ainsi que nos états financiers. Nous sommes tenus de respecter les contrôles internes applicables et de coopérer pleinement avec les auditeurs internes et externes.

Nous devons aussi nous assurer que nos registres (papier et électroniques) sont conservés de façon appropriée aussi longtemps qu'il le faut pour répondre à nos besoins sur le plan juridique, de l'audit ou des affaires et en fonction des exigences réglementaires, puis éliminés conformément à notre Politique de gestion des documents.

Si vous constatez une erreur réelle ou potentielle dans un de nos documents ou que les contrôles internes ont été contournés, vous devez immédiatement en parler à votre gestionnaire ou appeler la ligne d'aide sur l'éthique et la conformité pour le signaler.

Pour plus d'informations :

 Bibliothèque des politiques financières

 Politique mondiale de gestion des documents

Question Réponse

Q Un membre de mon groupe s'est engagé à payer 30 000 \$ à un fournisseur pour ses services dans le cadre d'un projet. Comme son autorisation de dépenses se limite à 15 000 \$ et que son échéancier est serré, il m'a demandé d'émettre deux bons de commande au lieu d'un seul afin d'éviter d'avoir à obtenir l'autorisation de son gestionnaire. Est-ce correct?

R Non. Cela lui permettrait de contourner d'importants contrôles internes qui sont en place pour garantir que toutes les transactions sont dûment autorisées et consignées. Expliquez-lui que la politique de l'entreprise interdit d'émettre deux bons de commande d'un montant moindre pour éviter d'avoir à obtenir les approbations requises. Vous devriez également discuter de la situation avec votre gestionnaire pour vous assurer qu'elle ne se répète pas.

Q La personne qui occupait mon poste avant moi est partie en laissant plusieurs vieux documents et courriels qui ont dépassé la période de conservation prévue par l'entreprise. Est-ce que je peux les détruire?

R Peut-être. Il est vrai que nous devons respecter la période de conservation prévue, mais il y a parfois des exceptions. Par exemple, si un document est utile pour une enquête, une question juridique ou un différend, nous pourrions devoir le conserver plus longtemps. En cas de mise en suspens pour des raisons juridiques, un document ne peut pas être détruit tant que la mise en suspens est en vigueur, même si la période de conservation normale est dépassée. Avant de vous débarrasser des documents, vérifiez auprès de l'équipe des Affaires juridiques s'ils font l'objet d'une telle mise en suspens.



Nous établissons nos communications avec soin

Nous avons tous la responsabilité d'établir nos communications avec soin, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise.

Chaque jour, nous communiquons avec nos collègues de différentes façons, notamment par courriel ou messagerie instantanée, ou en leur transmettant des notes de réunion et des rapports. Il faut bien réfléchir aux mots que nous utilisons dans ces communications internes. Nous devrions rédiger tous nos messages comme s'ils allaient être publiés, en nous en tenant aux faits et en étant courtois et respectueux. N'oubliez pas que les courriels sont permanents. Même une fois supprimés, ils peuvent être récupérés et utilisés comme preuves dans le cadre de procédures judiciaires.

Les médias sociaux sont de précieux outils pour promouvoir notre marque et communiquer avec nos employés et d'autres intervenants. Toutefois, il ne faut pas oublier que les publications sur les médias sociaux peuvent être vues par des millions de personnes en quelques secondes. Elles peuvent donc tout aussi rapidement miner la réputation de nos marques, de nos employés et de notre entreprise.

Que vous utilisiez les réseaux sociaux à des fins personnelles ou professionnelles, vous devez suivre les lignes directrices fournies dans notre Politique mondiale sur les médias sociaux lorsque vous parlez de notre entreprise ou de nos marques. Cette politique s'applique aussi à nos fournisseurs, distributeurs et autres partenaires qui agissent en notre nom, comme les agences de publicité.

Nous avons la chance d'avoir des personnes en dehors de l'entreprise qui s'intéressent à nos activités. Pour cette raison, des représentants des médias, des analystes financiers, des représentants du gouvernement et même des particuliers peuvent communiquer avec nous pour en savoir plus sur l'entreprise. Afin de nous assurer que ces personnes obtiennent des réponses exactes et cohérentes, nous exigeons que leurs demandes soient traitées uniquement par les employés qui ont la formation appropriée et l'autorisation requise. Si vous recevez ce genre de demande de renseignements de l'externe, faites-la suivre à un représentant des Affaires corporatives ou des Relations avec les investisseurs, qui pourra y répondre au nom de l'entreprise ou l'acheminer à un autre membre de l'entreprise autorisé à y répondre.

Nous devons tous agir de façon responsable, faire preuve de jugement et d'un grand professionnalisme, et protéger les renseignements confidentiels lorsque nous diffusons de l'information sur notre entreprise, nos employés ou nos partenaires.

Pour plus d'informations :

 [Politique mondiale sur les médias sociaux](#)

 [Politique mondiale sur la divulgation](#)



Règles à suivre sur les médias sociaux

Soyez conscient

Réfléchissez toujours avant de faire une publication. Soyez conscient de votre association à Molson Coors. Comme vous êtes un de ses employés, vous pourriez être perçu comme la voix de l'entreprise. Dès que vous vous affichez en tant qu'employé de Molson Coors en ligne, vous devenez ambassadeur de l'entreprise.

Faites preuve de considération

Soyez conscient de l'étiquette de chaque réseau social où vous interagissez et montrez-vous respectueux envers les autres et vous-même. Évitez les insultes, les attaques personnelles, les obscénités et les sujets incendiaires. Évitez de consulter, de télécharger ou de distribuer du contenu offensant ou de faire des remarques désobligeantes ou discriminatoires au sujet de l'entreprise, de vos collègues ou de nos concurrents.

Faites preuve de transparence

Dévoilez votre véritable identité. Quand vous publiez du contenu sur nos marques ou notre entreprise, vous devez divulguer le poste que vous occupez.

Soyez précis

Faites preuve de jugement et assurez-vous que l'information que vous publiez est exacte. Indiquez vos sources si possible et corrigez les erreurs dans les plus brefs délais en publiant une rétractation.



Nous protégeons les actifs de l'entreprise

Nous devons tous contribuer à protéger les actifs de l'entreprise pour garder nos coûts faibles, faire croître notre bénéfice net et assurer notre succès futur.

Nous avons le devoir de protéger les actifs matériels et financiers de l'entreprise contre les pertes, les dommages, le vol, le gaspillage et les abus. Nos équipements, nos fonds, nos meubles, nos véhicules et nos ordinateurs, par exemple, font partie de ces actifs. En général, vous pouvez utiliser les téléphones, les ordinateurs et les imprimantes à des fins personnelles dans une certaine mesure, pourvu que cela ne nuise pas à votre travail ou au travail de quelqu'un d'autre. Faites preuve de jugement. N'utilisez jamais ces appareils pour quelque chose qui pourrait être considéré comme offensant ou contraire à la politique de l'entreprise.

Nos renseignements confidentiels et exclusifs, qui nous donnent un avantage concurrentiel, constituent probablement notre actif le plus important. Ces renseignements incluent nos secrets commerciaux, notre propriété intellectuelle, l'information concernant nos employés et nos changements organisationnels, nos prévisions de ventes, nos stratégies d'établissement des prix, nos plans de marketing et nos stratégies en matière d'innovation et de fusions. La divulgation de renseignements confidentiels à des personnes externes peut nous nuire considérablement sur le plan concurrentiel, ternir notre réputation et avoir une incidence sur nos résultats financiers. Même à l'interne, vous ne devez divulguer aucun renseignement confidentiel à des collègues, à moins d'être certain qu'ils doivent être au courant. Certains employés occupent des postes leur donnant accès à des renseignements confidentiels ou exclusifs sur des partenaires ou des fournisseurs. Si c'est votre cas, vous devez suivre les mêmes lignes directrices pour protéger ces renseignements.

Pour protéger l'information stockée dans nos systèmes informatiques, appareils électroniques portatifs, ordinateurs et téléphones ou au moyen de toute autre technologie, nous devons prendre des mesures particulières pour éviter tout accès non autorisé à ces appareils et systèmes. Nous devons notamment verrouiller physiquement les ordinateurs portables, utiliser des mots de passe forts et les garder confidentiels, prendre les précautions nécessaires lorsque nous nous connectons à Internet, installer seulement les logiciels autorisés et être à l'affût des tentatives d'hameçonnage et autres types de cyberattaques potentielles.

Pour plus d'informations :

 **Politique mondiale de sécurité et d'utilisation acceptable des TI**

 **Politique mondiale sur la classification de l'information**

Question Réponse

Q Comment puis-je savoir si les renseignements avec lesquels je travaille sont confidentiels?

R Pour vous aider à le déterminer, posez-vous les questions suivantes :

- Ces renseignements sont-ils connus à l'extérieur de l'entreprise?
- Sont-ils exclusifs à Molson Coors ou à l'un de ses partenaires d'affaires ou fournisseurs?
- Leur divulgation nuirait-elle à l'entreprise ou à un employé?

 **Si vous avez répondu « oui » à l'une de ces questions, considérez qu'il s'agit de renseignements confidentiels. En cas de doute, consultez la Politique mondiale sur la classification de l'information pour vous aider à reconnaître les renseignements confidentiels et à prendre les mesures appropriées pour les protéger.**



Nous sommes des consommateurs responsables

Nous sommes des ambassadeurs de marque passionnés et responsables.

Nous fabriquons et vendons une gamme de produits de qualité qui visent à rassembler les gens pour célébrer tous les moments de la vie. Certains de ces produits contiennent de l'alcool ou du cannabis (là où la loi l'autorise) et peuvent être consommés de manière responsable par des adultes qui ont atteint l'âge légal pour les consommer. Nous nous encourageons les uns les autres et encourageons tous ceux qui consomment ces produits à faire des choix responsables. Il est aussi inacceptable de donner l'impression que nous tolérons la consommation de ces produits par des mineurs ou de façon illégale, la conduite avec les facultés affaiblies ou tout autre comportement irresponsable.

Chez Molson Coors, nous nous engageons à montrer l'exemple en matière de consommation responsable. Quand nous sommes au travail, participons à des activités de représentation au nom de l'entreprise ou représentons Molson Coors de toute autre façon, notre comportement se reflète — positivement ou négativement — sur notre réputation et nos marques. Vous ne devez pas vous présenter au travail lorsque vous êtes sous l'influence de l'alcool ou du cannabis. Toute personne qui consomme ces produits de façon irresponsable met en péril sa propre sécurité et celle d'autres personnes, voire son emploi chez Molson Coors. « En dehors de l'entreprise, vous êtes l'entreprise. » Vos actions, y compris la façon dont vous consommez nos produits, se reflètent donc sur Molson Coors.

Pour plus d'informations :

📄 Politique mondiale sur la responsabilité des employés en matière d'alcool

📄 Lignes directrices pour un lieu de travail sans drogue

💬 Question Réponse

Q

Que dois-je faire si je ne suis pas à l'aise de parler à un collègue de sa consommation irresponsable lors d'événements liés au travail?

R

Nous veillons les uns sur les autres, et cela exige que nous intervenions quand nous estimons que le comportement d'une personne contrevient à notre Code ou à la politique de l'entreprise. Même si la situation peut vous mettre mal à l'aise, en parler directement et avec bienveillance à la personne concernée est souvent la meilleure solution. Si vous avez besoin de soutien, parlez-en à votre gestionnaire ou à votre partenaire d'affaires RH.



Nous mettons en marché nos produits de façon responsable

En tant que fabricant de boissons en tout genre, dont certaines contiennent de l'alcool ou du cannabis, nous croyons que nos produits contribuent à rassembler les gens pour célébrer tous les moments de la vie.

Nous reconnaissons toutefois que la consommation d'alcool ou de cannabis par des mineurs ou de façon illégale, la consommation abusive d'alcool et la conduite avec les facultés affaiblies sont des comportements irresponsables qui peuvent avoir des conséquences néfastes pour les consommateurs et les membres de leur famille, ainsi que d'autres personnes. Pour cette raison, nous encourageons seulement la consommation responsable et condamnons la consommation nocive dans nos activités commerciales.



Pour renforcer notre engagement, nous avons signé une entente avec d'autres producteurs de bières, de vins et de spiritueux afin de réduire la consommation nocive d'alcool (Beer, Wine and Spirits Producers' Commitments to reduce harmful drinking). Les engagements que nous avons pris en signant cette entente guident la conception de nos produits ainsi que nos campagnes de publicité et de marketing. Nous nous assurons ainsi de viser des adultes qui ont l'âge légal pour consommer nos produits dans tous les marchés où nous les vendons. Si vous participez à nos activités de marketing et de vente, il est important que vous compreniez nos engagements tels qu'ils sont énoncés dans la politique mondiale sur la responsabilité commerciale de Molson Coors.

Pour plus d'informations :

Politique mondiale sur la responsabilité commerciale



Ressources

Pour obtenir de l'aide ou des conseils concernant le contenu de ce Code ou les politiques auxquelles il renvoie, veuillez utiliser les ressources ci-dessous.

La bibliothèque des politiques se trouve à l'onglet Ressources de Pub Talk.

Vous pouvez communiquer avec chacun des bureaux et des personnes ci-dessous par téléphone ou en personne.

Vice-président, Éthique et conformité

414-931-2643

Vice-président, Vérification interne

414-931-4503

Chef de la direction, Affaires gouvernementales et juridiques

312-496-5799

Chef de la direction, Finances

414-931-2012

Ligne d'aide sur l'éthique et la conformité

La ligne d'aide sur l'éthique et la conformité est un outil centralisé permettant de soumettre des questions ou des signalements de façon anonyme par téléphone ou Internet.



Pour accéder à la ligne d'aide par téléphone depuis le Canada, Guam, Porto Rico ou les États-Unis, composez le numéro sans frais suivant : 1-866-294-9302.

Si vous êtes ailleurs qu'au Canada ou aux États-Unis, consultez la marche à suivre pour les appels internationaux dans la politique Faire entendre sa voix. Vous pouvez aussi cliquer sur le lien vers la ligne d'aide sur l'éthique et la conformité sous « Ressources » sur la page d'accueil de Pub Talk.

Si vous appelez, on vous répondra en anglais. Pour continuer l'appel dans une autre langue, vous devrez préciser laquelle afin d'obtenir le service d'un interprète. Joindre un interprète peut prendre jusqu'à trois minutes. Veuillez patienter et ne pas raccrocher. Nous voulons vous entendre.

Pour en savoir plus sur la ligne d'aide, ou pour poser une question ou faire un signalement en ligne, rendez-vous au www.molsoncoorshelpline.ethicspoint.com.

Comment signaler un problème directement au conseil d'administration de Molson Coors

Si vous avez des préoccupations liées à la comptabilité, aux contrôles comptables ou aux audits qui s'adressent directement au comité d'audit du conseil d'administration, vous pouvez le préciser dans votre signalement à la ligne d'aide ou nous en aviser en nous écrivant à l'adresse suivante :

Comité d'audit
Molson Coors Beverage Company
Aux soins du secrétaire d'entreprise
250 S. Wacker Drive
Chicago, IL 60606

Index

Antitrust - 28

Bénévolat - 24

Biens - 30

Commerce - 36

Concurrents - 28

Confidentialité - 20

Conflits d'intérêts - 42

Contributions politiques - 24

Contrôles internes - 48

Corruption - 34

Discrimination - 18

Diversité - 18

Dons de bienfaisance - 24

Droits de la personne - 22

Durabilité - 38

Environnement - 38

Fournisseurs - 40

Gestion des dossiers - 48

Exemption au Code

Tout employé estimant avoir droit à une exemption ou à une exception à ce Code doit communiquer avec le vice-président, Éthique et conformité. Cependant, seul le comité d'audit du conseil d'administration peut accorder une exemption au Code (ou une modification de celui-ci) pour un cadre ou un membre du conseil d'administration de Molson Coors entreprise de boissons (MCEB), et il doit immédiatement en aviser les actionnaires.

Harcèlement - 18

Inclusion - 18

Information privilégiée - 46

Lois sur les importations et les exportations - 36

Opérations sur actions - 46

Pot-de-vin - 34

Registres comptables - 48

Renseignements confidentiels - 52

Représentation - 30

Sanctions - 36

Santé et sécurité - 16

Sécurité des TI - 52

Utilisation des actifs de l'entreprise - 52

Violence en milieu de travail - 16



MOLSON COORS

entreprise
de boissons

