

RESTAURANT BRANDS INTERNATIONAL

CODE D'ÉTHIQUE DES AFFAIRES ET DE CONDUITE

Pour les employés ne travaillant pas dans un restaurant

PRÉFACE

Le présent **Code d'éthique des affaires et de conduite** (le « Code ») a été rédigé pour servir de guide aux relations entre employeur et employé de Restaurant Brands International et de ses sociétés affiliées (collectivement, la « Société »). Il faut garder plusieurs points à l'esprit en lisant ce Code. Tout d'abord, il ne contient que des renseignements d'ordre général et des lignes directrices. Il ne vise pas à être exhaustif ni à traiter de tous les sujets et de toutes les exceptions liés aux politiques et aux procédures générales qui sont résumées ou dont il est fait mention aux présentes.

Ensuite, certains sujets et certaines politiques décrits ou résumés dans le présent Code sont également couverts dans les documents officiels de la Société ou dans les versions longues des politiques officielles. Les employés devraient consulter ces documents ou ces politiques pour de plus amples détails et pour des renseignements précis. Veuillez prendre note que les modalités des documents et des politiques officiels ont préséance. Les procédures, les pratiques, les politiques et les avantages décrits aux présentes peuvent être modifiés ou annulés de temps à autre, avec ou sans préavis, à la seule appréciation de la Société. La Société essaiera d'informer les employés des modifications au fur et à mesure qu'elles surviennent.

L'employé doit adresser toute question précise concernant l'admissibilité à un avantage particulier ou l'applicabilité d'une politique ou d'une pratique à son représentant des ressources humaines.

Enfin, le présent Code et les renseignements qu'il contient ne devraient servir qu'à des fins internes. Ils ne peuvent être partagés qu'avec les employés de la Société et de ses autres sociétés affiliées ayant besoin de connaître ces renseignements dans le cours normal des activités. Sauf indication contraire, la portée du présent Code ne couvre que les employés qui ne travaillent pas dans les restaurants, notamment les centres de soutien au restaurant et les employés sur le terrain.

Les modalités d'emploi des dirigeants de la Société ayant conclu des contrats de travail avec celle-ci peuvent être différentes de celles contenues aux présentes. Dans ce cas, les modalités de ces contrats de travail ont préséance.

REMARQUE IMPORTANTE AUX EMPLOYÉS

Ni le présent Code ni aucun autre document ne confèrent de droit contractuel, explicite ou implicite, pour être employé par la Société. Il ne garantit pas non plus des modalités ou conditions d'emploi déterminées quant au poste d'un employé. À moins que l'employé n'ait conclu un contrat écrit avec la Société stipulant autrement, l'emploi n'est pas fixé pour une période de temps précise et sous réserve de la loi applicable, il peut prendre fin au gré de la Société, avec ou sans motif et sans avis préalable, ou l'employé peut démissionner pour quelque raison que ce soit, à tout moment. Aucun superviseur ni aucun autre représentant de la Société (à l'exception du chef de la direction ou du dirigeant principal des ressources humaines) ne sont habilités à conclure un contrat de travail pour une période de temps déterminée ni à conclure un contrat ne respectant pas les dispositions ci-dessus. Là où les lois, les règlements ou les ordonnances fédérales, étatiques, provinciaux ou locaux ont une quelconque incidence sur une politique, la Société doit se conformer à ces exigences légales.



TOUT CE QUE NOUS FAISONS
DEVRAIT SE FAIRE AVEC
L'INTÉGRITÉ LA PLUS ABSOLUE.



NOUS NE FERONS
AUCUN COMPROMIS
AU NIVEAU DE L'ÉTHIQUE.



L'INTÉGRITÉ & L'HONNÊTÉTÉ
SONT SIMPLEMENT INCONTOURNABLES.

TABLE DES MATIÈRES

4	Message de Daniel Schwartz
5	Introduction
5	Autres points que vous devriez savoir
6	Responsabilité sociale de la Société
6	Faites le bon choix et exprimez-vous!
6	Enquêtes de la Société
7	Nos valeurs
7	Inclusion, diversité et respect
8	Conflits d'intérêts
9	Divertissements et cadeaux
10	Sollicitation et activités caritatives en milieu de travail
11	Confidentialité des données, documents commerciaux et renseignements exclusifs
11	Renseignements exclusifs et secrets commerciaux
12	L'autoroute de l'information : Internet et le courrier électronique
13	Nos stratégies d'affaires prioritaires
13	Rapports comptables et financiers
14	Opérations commerciales
15	Biens de la Société
16	Informations privilégiées
16	Pots-de-vin, commissions occultes et paiements inappropriés
17	Politique, lobbying et dons
17	Vérifications et enquêtes du gouvernement
18	Règlements sur le commerce international
18	Nous aimons ce que nos marques représentent et nos clients aussi!
19	Nos franchises : Le respect avant tout
19	Nous respectons nos clients et célébrons leurs différences
20	Nos aliments et boissons : Une excellente valeur pour l'argent, et de la plus haute qualité!
20	Un environnement sûr et sécuritaire
21	Nous avons le souci de protection de l'environnement
21	Pratiques d'embauche
22	Communications avec le monde extérieur
22	Conclusion

MESSAGE DE

DANIEL SCHWARTZ

Que votre principale activité quotidienne soit axée sur la marque Tim Hortons®, sur la marque Burger King® ou sur la marque Popeyes®, vous êtes, tout comme moi, un membre important de l'équipe de Restaurant Brands International.

Le succès de ces marques et, en fin de compte, celui de RBI, dépend largement de nous et de la façon dont nous nous comportons les uns envers les autres, envers nos propriétaires de restaurant, envers nos clients et envers les autres partenaires et intervenants qui appuient notre entreprise.

On m'a demandé si notre culture dynamique d'entreprise force les gens à prendre des raccourcis, à penser à ce qui leur convient le mieux au lieu d'agir dans l'intérêt de l'entreprise. La réponse est non, car nous sommes motivés à agir en propriétaires, et les propriétaires agissent toujours dans l'intérêt fondamental de leur entreprise. Les résultats ne devraient jamais être obtenus au détriment d'un comportement éthique. Nous sommes responsables de nos actions et nous devons toujours agir dans le respect de l'éthique, en protégeant et en développant nos marques. Notre solide culture d'engagement et de responsabilisation assortie de notre promesse d'embaucher, de perfectionner et de fidéliser les meilleures personnes pour incarner ces qualités nous aide à maintenir le cap.

Nous avons tous un important rôle à jouer pour nous assurer de faire les choses dans les règles de l'art. Le respect du présent Code est incontournable. Aucun compromis n'est possible en matière d'éthique. Merci pour votre engagement personnel.

Cordialement,

Daniel

INTRODUCTION

Nous cherchons à créer un environnement où les franchisés sont impatients d'ouvrir un de nos restaurants, un endroit que nos clients ont du plaisir à fréquenter, un endroit où les employés aiment venir travailler tous les jours, un endroit qui intègre, sans exception, l'inclusion, le respect, la responsabilité et la volonté de faire les choses dans les règles de l'art.

En plus de façonner l'avenir de notre Société, nos valeurs, c'est-à-dire l'audace, la responsabilité, l'habileté, l'efficacité et le plaisir, façonnent notre culture. Nous travaillons fort et célébrons notre succès. Chacun de nous doit, à sa façon, établir des relations solides, durables et de confiance avec nos clients, nos collègues et nos franchisés. Nous ne pouvons que réussir si nous nous assurons que tous ceux avec qui nous interagissons apprécient nos grandes marques et notre culture, et qu'ils savent ce que représentent nos marques emblématiques.

Faire les choses dans les règles de l'art signifie que tout ce que nous faisons pour propulser nos STRATÉGIES D'AFFAIRES PRIORITAIRES doit être fait en déployant les normes les plus élevées d'éthique, d'honnêteté et d'intégrité. Tout en nous efforçant d'atteindre les objectifs de nos stratégies d'affaires, nous devons nous conformer au présent Code et à toutes les lois s'appliquant aux activités commerciales de la Société. Nous sommes un franchiseur d'envergure internationale, et le fait d'augmenter la rentabilité de notre restaurant et notre excellence opérationnelle à l'échelle mondiale ne devrait pas se faire et ne se fera pas au risque de compromettre notre engagement à faire les choses dans les règles de l'art.

Nous sommes passionnés par nos marques, nos CLIENTS et nos franchisés. Pour veiller à ce que nos clients soient toujours satisfaits de nos produits et services, nous ne dérogerons jamais de l'excellente qualité et des normes élevées que nous avons mises à l'avant-plan. Nous sommes tous engagés, très simplement, à faire les choses dans les règles de l'art.

AUTRES POINTS QUE VOUS DEVRIEZ SAVOIR

Le présent Code vise à fournir des lignes directrices générales en matière de pratiques commerciales conformes à l'éthique, et il vise à compléter et non à annuler ou à remplacer les politiques d'entreprise plus précises. Comme condition de votre emploi auprès de la Société, vous devez lire et connaître toutes les politiques de la Société, notamment les normes du présent Code et vous y conformer. Pour obtenir un exemplaire exhaustif des politiques de la Société, vous devriez communiquer avec votre superviseur, le service des ressources humaines ou le service juridique. L'ensemble des politiques peut se trouver à Connexion RBI, sous la rubrique « Au Travail » > « Politiques ».

Même si le présent Code et nos politiques couvrent la plupart des situations auxquelles vous pouvez avoir à faire face, il ne fait aucun doute que certaines situations devront être traitées individuellement. Vous devrez alors communiquer avec votre superviseur, le chef de la conformité, votre représentant des ressources humaines ou un avocat du service juridique pour obtenir des conseils. Vous devez également savoir que toute personne qui enfreint le présent Code est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi auprès de la Société pour « motif valable ». La Société se réserve le droit, à sa seule appréciation, de modifier toute politique, procédure, modalité ou condition de travail, à tout moment.

Afin d'assurer le contrôle de notre rendement par rapport aux normes élevées que nous nous sommes fixées, les employés de la Société doivent remplir et retourner périodiquement un certificat de conformité ou de reconnaissance, selon les instructions de la Société.

RESPONSABILITÉ SOCIALE DE LA SOCIÉTÉ

Le présent Code fait partie du programme de responsabilité sociale de la Société qui reflète notre engagement à agir en bonne entreprise citoyenne partout où nous exerçons nos activités. Partie intégrante de cet engagement, ce Code aide également à protéger les intérêts de nos mandants, de nos actionnaires, de nos employés, de nos franchisés, de nos clients, de nos investisseurs et de nos partenaires d'affaires.

FAITES LE BON CHOIX ET EXPRIMEZ-VOUS!

Le non-respect du présent Code peut avoir des conséquences graves tant pour la Société que pour les personnes concernées. Assumer ses **RESPONSABILITÉS** signifie que chacun de nous doit s'assurer que notre Société mène ses activités selon les normes les plus élevées d'honnêteté, d'intégrité et d'éthique. Ainsi, si vous prenez connaissance d'une infraction au présent Code, aux politiques de la Société ou de la loi, ou si vous soupçonnez une telle infraction, vous êtes tenu de la signaler. Vous pouvez signaler la situation en appelant la ligne téléphonique sans frais se trouvant sur les lieux de travail ou en communiquant avec votre superviseur, le chef de la conformité, votre représentant des ressources humaines ou un avocat du service juridique.

Votre communication ne sera partagée qu'avec ceux qui ont besoin d'être mis au courant ou selon les nécessités pour effectuer une enquête ou y répondre.

Vous ne serez pas soumis à des mesures disciplinaires ou à aucun type de représailles si vous avez rapporté de bonne foi un cas d'infraction au présent Code, aux politiques de la Société ou à la loi. Tous les rapports et toutes les demandes seront pris au sérieux et des suites y seront données rapidement et de façon appropriée.

Les employés qui ne respectent pas le présent Code (y compris les dirigeants et les superviseurs qui tolèrent ou qui ne réussissent pas à prévenir la mauvaise conduite) seront soumis aux mesures disciplinaires appropriées pouvant aller jusqu'au licenciement pour « motif valable ».

ENQUÊTES DE LA SOCIÉTÉ

S'acquitter de ses **RESPONSABILITÉS** signifie également que vous devez collaborer lors de toute enquête interne ou de toute vérification entreprise par la Société. Cette dernière mènera les enquêtes de manière équitable, en conformité avec la loi applicable. Celles-ci sont généralement prises en charge par le service des ressources humaines ou le service juridique. Si les services d'un enquêteur externe s'avèrent nécessaires, l'autorisation préalable de l'avocat général est incontournable.

NOS VALEURS

Un endroit où les gens aiment venir travailler tous les jours, où les gens sont impliqués dans leur travail, où ils sont heureux de présenter à nos clients des restaurants propres et sécuritaires et à leur offrir une grande valeur pour leur argent, où chaque membre de notre équipe est **RESPONSABLE** de ses actions tout en étant respectueux envers les autres. C'est là notre objectif. Comment y parviendrons-nous? En adoptant et en incarnant tous les jours nos valeurs imprégnées d'**AUDACE**, de **RESPONSABILITÉ**, d'**AUTONOMISATION**, de **MÉRITOCRATIE** et d'**AMUSEMENT**.

INCLUSION, DIVERSITÉ ET RESPECT

Nos employés sont **AUTONOMISÉS** à promouvoir activement l'inclusion et la diversité dans le choix de notre main-d'œuvre, de nos franchisés, de nos fournisseurs, de nos vendeurs et de notre participation au sein de la communauté. Armée d'**AUDACE**, d'innovation et de dynamisme, notre Société reconnaît et encourage l'unicité de chaque personne et les contributions diverses. Nous traitons nos employés uniquement en fonction de leurs compétences pour satisfaire les exigences de leur emploi.

Lorsqu'il s'agit de l'inclusion et de la diversité, chaque employé de la Société a droit à l'égalité des chances, sans considération de race, de couleur, de sexe, d'âge, de religion, d'origine ethnique, d'orientation sexuelle, de handicap, d'une grossesse, d'un statut de vétéran ou de tout autre statut protégé par la loi. Chaque employé doit s'acquitter de sa **RESPONSABILITÉ** afin que nous évoluions dans une atmosphère de travail inclusive, libre de discrimination et de harcèlement illégaux, un lieu où chaque employé est traité avec respect et de façon équitable.

Aucune sorte de harcèlement ne sera tolérée, que celui-ci soit de nature sexuelle ou fondé sur la race, la couleur, le sexe, l'âge, la religion, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, le handicap, tout autre statut protégé par la loi ou tout autre facteur. Le harcèlement peut comprendre un langage grossier ou offensant, des attouchements non sollicités, des photos sexuellement suggestives, des gestes indécents, des insultes, des menaces, des moqueries inopportunes ou des blagues de mauvais goût. N'oubliez pas qu'en tant qu'employé, vous êtes **RESPONSABLE** de vos actions.

La Société s'attend à ce que vous supportiez et favorisiez ces politiques dans le cadre de vos responsabilités quotidiennes. Si vous avez un problème ou une préoccupation, vous devriez communiquer avec votre superviseur, votre représentant des ressources humaines ou le chef de la conformité. Vous pouvez également appeler la ligne téléphonique sans frais se trouvant sur vos lieux de travail. En bref, l'égalité des chances dans un milieu de travail libre de harcèlement et de discrimination est le droit et la responsabilité de chacun de nous : nous nous attendons à ce que tous les employés prennent ces principes au sérieux.

Vous devriez consulter les politiques précises de la Société sur le harcèlement.

CONFLITS D'INTÉRÊTS

S'acquitter de sa **RESPONSABILITÉ** signifie en outre faire des choix judicieux, et lors des activités commerciales, se rappeler que vous avez une obligation de loyauté envers la Société. Vous pouvez manquer à ces obligations si vous entreprenez des activités dont les intérêts sont réellement, ou même en apparence, en conflit avec ceux de la Société.

Un conflit peut survenir lorsque vous êtes influencé réellement ou en apparence par des considérations de gains ou de profits personnels pour vous ou un membre de votre famille. Les conflits d'intérêts peuvent se présenter sous plusieurs formes, qui ne peuvent pas toutes être énumérées ici. Vous trouverez ci-dessous quelques exemples de conflits d'intérêts qui devraient être évités :

- S'engager dans une quelconque activité en conflit avec les affaires de la Société, par exemple travailler comme consultant ou à quelque titre que ce soit pour une autre société de restauration rapide.
- Avoir un droit de propriété ou une autre relation d'affaires avec un concurrent, un fournisseur, un franchisé ou un distributeur de la Société.
- Négocier les affaires de la Société avec un membre de sa famille ou en son nom, y compris des activités avec un fournisseur, un franchisé ou un distributeur de la Société.
- Agir à titre d'administrateur ou de dirigeant d'une autre société ou y travailler à titre d'employé ou de consultant ou pour un concurrent, un fournisseur, un franchisé, sans l'autorisation écrite préalable du chef de la conformité.

Les employés qui souhaitent agir à titre d'administrateur d'un organisme à but non lucratif ou qui souhaitent fournir leurs services à titre de consultant ou d'employé doivent suivre les procédures d'autorisation prévues dans la politique mondiale de la Société en matière d'affiliation à un conseil d'administration et de service à un tiers.

DIVERTISSEMENTS ET CADEAUX

Nous savons tous qu'avoir de l'**AMUSEMENT** signifie que vous pouvez parfois participer ou assister à des divertissements liés aux activités d'affaires (comme des repas ou des événements sportifs ou sociaux). Ces activités sont généralement de mise dans la mesure où elles sont raisonnables, qu'elles sont entreprises dans le cadre des affaires, dans l'intérêt fondamental de la Société, et qu'elles n'influencent pas vos décisions liées aux affaires. Il ne serait cependant pas convenable d'accepter des invitations pour de grands événements sportifs ou culturels si les coûts pour l'entreprise sont élevés et qu'aucune affaire importante n'est envisagée.

Vous devez également savoir que même si la pratique de donner et de recevoir des cadeaux est une réalité de la vie allant de pair avec l'**AMUSEMENT**, il n'est pas convenable que vous ou l'un de nos partenaires d'affaires donniez ou receviez des cadeaux monétaires ou des cadeaux extravagants ou que vous soyez influencés par ces derniers, notamment des services gratuits, des traitements de faveur, des produits, des réductions, des divertissements ou des voyages. Tous les cadeaux reçus ou donnés doivent être offerts librement et légalement, conformément à la pratique acceptée dans notre industrie. Cependant, ils ne peuvent être donnés ou échangés lorsque l'échange influence, en réalité ou en apparence, la nature ou la poursuite d'une relation d'affaires.

Comme société exploitée à l'échelle mondiale, la Société respecte les pratiques culturelles qui existent dans les pays où nous exerçons nos activités. Celle-ci exige que vous soyez au fait des exigences légales et éthiques de tous les pays où nous faisons affaire et que vous vous y conformiez.

Si vous pouvez offrir ou recevoir un cadeau traditionnel, offrir des divertissements à des partenaires d'affaires ou si ces derniers vous en offrent, vous êtes **RESPONSABLE** de vous assurer que vos actions sont conformes avec la politique de conflit d'intérêts de la Société, les politiques des partenaires d'affaires et les lois et pratiques locales. Vous devez également vous assurer que vous n'influencez pas indûment la situation et que vous n'êtes pas influencé par celle-ci. Si la divulgation publique du cadeau ou du divertissement pouvait placer la Société ou vous-même dans l'embarras, c'est preuve que vous ne pouvez l'accepter. Si on vous offre ou que vous recevez un cadeau dont le prix est supérieur à la valeur minimale, vous devez poliment le refuser ou si le refus est susceptible d'offenser le partenaire d'affaires ou de compromettre une relation d'affaires importante, vous pouvez accepter le cadeau et l'envoyer à l'organisme caritatif affilié à votre employeur. Si vous avez des questions ou des préoccupations à ce sujet, veuillez en discuter avec le chef de la conformité avant d'agir.

Conclusion en matière de conflits d'intérêts

Vous devriez consulter la politique sur les conflits d'intérêts de la Société pour d'autres exemples de conflits d'intérêts et des lignes directrices sur la façon de mieux traiter la situation. Gardez à l'esprit que si vous avez l'impression que quelque chose ne va pas, c'est probablement le cas.

Si vous avez des questions sur un éventuel conflit d'intérêts, sur des cadeaux ou des divertissements ou si vous croyez que vous ou un membre de votre famille faites quelque chose qui pourrait constituer un conflit d'intérêts ou être perçu comme tel, veuillez communiquer avec le chef de la conformité avant d'agir. Toute exception à la politique de conflit d'intérêts exige l'autorisation préalable du chef de la conformité, et dans certains cas, du conseil d'administration.

SOLLICITATION ET ACTIVITÉS CARITATIVES EN MILEIU DE TRAVAIL

La Société est consciente que ses employés sont un groupe de personnes diversifiées **AUTONOMISÉS** à faire une différence pour ses clients. Nous avons tous des croyances personnelles, des projets et intérêts de prédilection et nous encourageons chacun de vous à ne pas perdre de vue ces intérêts.

La Société ne souhaite nullement influencer ses employés et ses clients dans leurs croyances personnelles. Aussi, les employés doivent-ils réaliser qu'aucune sollicitation n'est appropriée dans le milieu de travail. Par exemple, durant les heures de travail, ces derniers ne sont pas autorisés à solliciter leurs collègues pour quelque raison que ce soit, y compris pour une collecte de fonds, pour la vente de produits ou de services ou pour la collecte d'articles ou d'argent pour un organisme local.

Toutes les activités de collecte de fonds dans nos restaurants doivent être approuvées conformément aux politiques de la Société sur la collecte de fonds pour les œuvres caritatives. Dans certains pays, il faut se conformer à des lois très strictes sur la sollicitation des organismes caritatifs avant le début de toute collecte de fonds ou de toute sollicitation.

Si vous souhaitez faire un don privé, vous ne pouvez prétendre d'aucune façon que vous agissez au nom de la Société. N'oubliez pas que tout cadeau offert doit être assujéti à toutes les lois applicables, quel que soit le pays où il est offert.

La Société peut également vous offrir la possibilité d'aider à parrainer des programmes caritatifs qu'elle soutient ou d'y participer. Tous les dons ou tout autre soutien sont entièrement facultatifs. Nul n'exercera d'influence indue sur vous ou sur aucun de nos fournisseurs pour vous forcer à contribuer à une œuvre caritative. De plus, ni vous ni aucun de nos fournisseurs ne ferez l'objet de critiques, de mesures disciplinaires ou de représailles si vous refusez de participer à un programme parrainé par la Société.

La Société peut de temps à autre adopter des politiques précises concernant les dons à des organismes caritatifs en guise de complément aux dispositions de ce Code. Les employés devraient se conformer à toutes ces politiques.

CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES, DOCUMENTS COMMERCIAUX ET RENSEIGNEMENTS EXCLUSIFS

Protection des données et de la vie privée

Être **RESPONSABLE** signifie que nous devons faire de notre mieux pour protéger la vie privée des autres. La Société a établi un programme mondial sur la protection des données de façon à ce que soient protégés les renseignements personnels sur les employés, les clients, les fournisseurs, les franchisés et les partenaires d'affaires, y compris les noms, les adresses et les numéros de téléphone. Toute divulgation de ces renseignements et de tout autre renseignement personnel doit être effectuée conformément à la politique de la Société, ainsi qu'aux lois, règles et règlements applicables. Toute question sur la confidentialité des données doit être adressée au chef de la protection des renseignements personnels ou à un avocat du service juridique de la Société.

Gestion et destruction des dossiers

De temps à autre, la Société établit des politiques de destruction ou de conservation de dossiers ou des échéanciers à cet égard afin d'assurer la conformité aux lois et d'atteindre d'autres objectifs commerciaux. Tous les employés sont **RESPONSABLES** de suivre les procédures de la Société sur la tenue des dossiers, comprenant non seulement les documents papier, mais aussi les courriels et d'autres documents électroniques. Ces procédures traitent des exigences en matière de stockage, de traitement et de sécurité s'appliquant à chacun de ces dossiers. Cependant, en cas de poursuite, d'enquête, de vérification, de procédure administrative ou autre enquête en instance, imminente ou raisonnablement prévue, il faut consulter le service juridique avant de détruire des documents connexes. Il est important de souligner que les lois applicables prévoient des sanctions pénales pour toute altération, déformation, destruction, falsification, dissimulation ou camouflage de tout document, dossier ou objet tangible dans le but d'empêcher une enquête administrative, d'y faire obstacle ou de l'entraver.

RENSEIGNEMENTS EXCLUSIFS ET SECRETS COMMERCIAUX

Chacun de nous a le devoir et la **RESPONSABILITÉ** de protéger les renseignements confidentiels et exclusifs de la Société et de nos partenaires d'affaires. À titre d'employé, vous pouvez avoir accès à ce genre de renseignements, notamment aux secrets commerciaux, aux perspectives et aux plans d'affaires, aux données financières non publiées, aux programmes de vente ou de marketing, aux plans de développement de restaurant, aux listes de clients, aux renseignements sur les franchisés et leurs entreprises, aux formulations de marques, aux manuels d'opération et de formation, aux nouveaux produits ou aux stratégies de fixation de prix, aux fusions, aux acquisitions ou à la vente des actifs et aux changements proposés à la haute direction. Ce genre de renseignements est de nature confidentielle et exclusive, et même au sein de la Société, il ne peut être communiqué qu'en cas de nécessité absolue.

Vous devez veiller scrupuleusement à ne pas divulguer des renseignements confidentiels par inadvertance dans les relations d'affaires courantes ou lors de conversations sociales avec les amis et la famille; faites également attention pour ne pas divulguer involontairement des renseignements lors de discussions ou de l'utilisation des documents dans des lieux publics. Votre **RESPONSABILITÉ** de protéger les renseignements confidentiels est une obligation légale qui survit même lorsque vous ne travaillez plus pour la Société.

Vous ne devriez pas accepter des renseignements confidentiels ou exclusifs au sujet d'un tiers, de ses produits ou de ses activités, y compris un concurrent, sans l'autorisation préalable du service juridique. Cette règle s'applique, que l'information provienne du propriétaire, d'un employé ou d'un ancien employé, d'un ancien franchisé d'une autre chaîne de restauration ou de toute autre source.

Vous devez également respecter les renseignements confidentiels d'un ancien employeur. Si vous utilisez ces renseignements confidentiels, la Société et vous pouvez être poursuivis en responsabilité civile et pénale. Si vous croyez que les renseignements pourraient être considérés comme des renseignements confidentiels de tiers, y compris d'un concurrent ou d'un ancien employeur, veuillez ne pas les utiliser avant d'avoir obtenu l'autorisation du chef de la conformité ou d'un avocat du service juridique.

Si une personne souhaitant soumettre une idée à la Société communique avec vous, assurez-vous de traiter la demande conformément à la politique des idées non sollicitées de la Société.

L'AUTOROUTE DE L'INFORMATION : **INTERNET ET LE COURRIER ÉLECTRONIQUE**

Nous avons **AUTONOMISÉ** plusieurs d'entre vous à utiliser Internet et le courrier électronique. Nous savons que leur utilisation s'avère non seulement des outils essentiels à nos activités, mais qu'elle peut s'avérer un vrai **AMUSEMENT**. Vous devez cependant réaliser que ces outils doivent être utilisés conformément aux politiques de la Société. Une utilisation inopportune, notamment la transmission non autorisée de renseignements confidentiels, sensibles ou exclusifs, la transmission de matériel ou de messages offensants et toute activité illégale ou contraire à l'éthique peut entraîner la perte des privilèges d'accès ou des mesures disciplinaires. Puisque vous êtes **AUTONOMISÉS** seulement à un usage personnel, limité aux termes de certaines situations énoncées dans la politique de la Société sur l'utilisation d'Internet et du courrier électronique, toutes les communications électroniques et tous les fichiers reçus ou stockés sur les ordinateurs de la Société sont la propriété de celle-ci. Vous ne devriez donc point vous attendre à des droits privatifs sur ces documents ou sur votre utilisation des appareils de la Société et vous devriez consulter les politiques précises de la Société en matière de sécurité des TI.

Si vous apprenez qu'un autre employé utilise à mauvais escient l'ordinateur ou d'autres ressources de la Société, vous devriez porter immédiatement ce fait à l'attention de votre superviseur, du chef de la conformité, de votre représentant des ressources humaines ou d'un avocat du service juridique.

NOS STRATÉGIES D’AFFAIRES PRIORITAIRES

Nous avons établi un certain nombre de priorités dans le cadre de notre stratégie d’affaires pour chacune de nos marques. Pour mettre nos priorités réellement en œuvre et les maintenir, chacun de nous doit soutenir avec **AUDACE** et avec intransigeance les plus hauts niveaux de **RESPONSABILITÉ** et d’intégrité dans nos activités commerciales.

Nous sommes engagés à faire croître et à maintenir des systèmes solides sur le plan mondial en protégeant nos marques, en respectant la propriété de la Société et celle d’autrui et en faisant preuve de prudence et de diligence dans nos opérations commerciales et dans nos négociations avec les instances gouvernementales à tous les niveaux.

Pour rester forts, nous devons exploiter notre Société avec honnêteté et intégrité, sans raccourcis juridiques ou éthiques. Honnêteté, intégrité, respect de la loi : ces valeurs sont simplement incontournables.

RAPPORTS COMPTABLES ET FINANCIERS

Les états financiers de la Société doivent être maintenus conformément aux principes comptables généralement reconnus et aux exigences gouvernementales en matière de déclaration. Tous les paiements, les reçus et les autres opérations doivent être enregistrés promptement et avec exactitude.

Puisque tous les livres, les registres et autres documents doivent comptabiliser fidèlement toutes les opérations et tous les événements qui y sont liés, les inscriptions fausses, incomplètes ou trompeuses sont interdites et ne seront tolérées sous aucun prétexte. Vous n’êtes pas autorisé à signer ou à diffuser des documents que vous savez ou que vous croyez inexacts, faux ou trompeurs.

Chaque employé a un rôle à jouer pour assurer l’exactitude de tous les registres dans son domaine de responsabilité, y compris les éléments comme les relevés de dépenses, les rapports sur les projets, les feuilles de présence, les demandes d’emploi et les états de profits et pertes. Par exemple, il n’est pas acceptable de faire des inscriptions fausses dans un registre de comptabilisation ou un relevé de dépenses, de dénaturer des déclarations ou de faire des déclarations trompeuses au sujet de la qualité de nos produits et services, d’enregistrer ou de transmettre des données de vente fausses, de comptabiliser des ventes, des profits, des actifs et des passifs supérieurs ou inférieurs.

Si vous avez une plainte à faire au sujet de la comptabilité, des contrôles comptables internes ou des questions en matière d’audit ou si vous souhaitez soulever des questions au sujet de pratiques comptables douteuses ou au sujet d’audits, vous pouvez signaler la situation en appelant la ligne sans frais disponible sur les lieux de travail ou en communiquant avec votre superviseur, le chef de la conformité, votre représentant des ressources humaines ou un avocat du service juridique.

OPÉRATIONS COMMERCIALES

Rester un franchiseur d'envergure mondiale signifie que même si nos employés sont **AUDACIEUX**, innovants et dynamiques, nous ne tolérerons aucun comportement lié à une fraude, un vol, un détournement de fonds, un détournement de biens ou toute autre infraction à la loi.

Maintenir des systèmes de restaurants solides partout au monde signifie que nous devons tous être **RESPONSABLES** de la façon et du moment où nous engageons la Société ou agissons de toute autre façon en son nom. Vous ne devriez jamais agir en dehors de votre niveau décisionnel, faire des promesses ou donner des garanties non autorisées à d'autres et vous ne devriez conclure aucun contrat verbal ni aucune entente informelle. Si vous avez des questions concernant votre niveau décisionnel, veuillez consulter la matrice de signatures et d'homologation mondiale, qui s'applique à la Société et à toutes ses filiales.

Tous les accords ou engagements écrits au nom de la Société, y compris conclure ou résilier une relation d'affaires ou une relation de franchisé doivent être effectués uniquement sous la direction du service juridique et conformément aux pouvoirs précis d'approbation d'opérations et aux procédures et politiques d'approvisionnement mondial de la Société. Vous pouvez trouver les pouvoirs précis d'approbation d'opérations dans la matrice de signatures et d'homologation mondiale de la Société.

Renseignements liés à la concurrence

Nous sommes tenus de suivre l'évolution de notre industrie et nous examinons régulièrement tous les renseignements publics concernant les produits, les stratégies et les situations financières de la concurrence. Cependant, nous le faisons **DANS LES RÈGLES DE L'ART** et nous ne recourons et ne permettons pas à nos employés de recourir à des moyens malhonnêtes pour obtenir des renseignements confidentiels ou exclusifs, ou des secrets commerciaux de nos concurrents. Les moyens malhonnêtes comprennent l'espionnage industriel, le cambriolage, le vol et l'écoute électronique – moyens qui, tout le monde en convient, ne sont pas bien. Mais il serait tout aussi malhonnête d'obtenir des renseignements confidentiels de nos concurrents par des moyens plus subtils comme entretenir des relations avec les fournisseurs de nos concurrents, consulter les employés actuels ou anciens d'un concurrent et nous présenter sous une fausse identité, par exemple prétendre être un journaliste ou un étudiant faisant des recherches pour rédiger un rapport. Dans la règle, vous devriez refuser de recevoir des renseignements confidentiels ou exclusifs qui ne sont pas publiés de façon normale et accessible. L'éthique et la loi sont ici en cause et prévalent sur l'avantage concurrentiel.

Lois antitrust et règles commerciales

Être **AUDACIEUX** et **RESPONSABLE** signifie en outre se conformer intégralement à toutes les lois dans ce domaine! Nous nous engageons à l'égard d'une concurrence loyale. Nous ne pouvons point réaliser nos priorités clés au détriment de notre engagement à respecter toutes les lois antitrust et toutes les règles commerciales. Ces lois sont complexes et en constante évolution et elles touchent pratiquement toutes les phases de nos activités, y compris nos relations avec les fournisseurs, les distributeurs, les concurrents, les coopératives, les franchisés et presque tout le monde avec qui nous faisons affaire jour après jour. Ces lois nous interdisent notamment d'accepter de fixer des prix, y compris tout composant de prix comme les rabais, les remises ou autres modalités de vente avec un concurrent. La Société ne conclut pas, ni ne tolère d'entente avec un concurrent, dans le but de diviser le marché ou de réduire la concurrence dans certaines localités.

Les Sociétés et les employés s'exposent à des amendes, à de lourdes pénalités et à des restrictions, et dans certains pays, même à des sanctions pénales, y compris l'emprisonnement, pour la violation de certaines règles antitrust. Les lois antitrust et les règles commerciales sont complexes, donc si une activité ne vous semble pas « appropriée » ou incompatible avec ces principes, consultez un avocat du service juridique avant de participer à l'activité.

Écoute téléphonique et écoute clandestine

Nous avons pour politique de respecter complètement toutes les lois régissant l'écoute téléphonique, l'enregistrement vidéo, l'écoute clandestine et les autres formes de surveillance électronique. Aucun employé ne peut utiliser quelque type d'appareil que ce soit pour intercepter une communication téléphonique, verbale ou électronique, pour enregistrer secrètement d'autres personnes sur support audio ou vidéo ou pour effectuer de la surveillance électronique clandestine de quelque type que ce soit, sans la permission expresse préalable du service juridique.

BIENS DE LA SOCIÉTÉ

Nous devrions apprécier et protéger les biens de la Société. Le matériel de bureau de la Société, les ordinateurs, le téléphone et les services de messagerie, les fournitures et autres biens sont destinés à la conduite des affaires de la Société. Nous pouvons occasionnellement vous **AUTONOMISER** à utiliser certains biens de la Société pour vos besoins personnels, dans la mesure où cette utilisation n'empiète pas sur les affaires de la Société, et qu'elle est conforme aux politiques de cette dernière. Cependant, le mauvais usage et le gaspillage des biens de la Société constituent une infraction au présent Code. Point encore plus important, les biens de la Société ne doivent jamais être utilisés à des fins illégales ou contraires à l'éthique.

Vous ne devez pas oublier non plus que tout ce que vous générez à titre d'employé de la Société, y compris les documents, les plans, les idées, les analyses et les projections de toutes sortes sont la propriété de la Société et doivent être utilisés uniquement aux fins des activités commerciales de celle-ci. Si vous quittez la Société, tous ses biens doivent y rester ou y être retournés, et vous ne serez pas autorisé à garder des copies.

INFORMATIONS PRIVILÉGIÉES

Pour réaliser nos principales priorités, nous devons également nous conformer aux lois et aux règlements qui régissent l'achat ou la vente de titres (actions, options sur les actions et bons de souscription). En tant que société ouverte, nous devons suivre des lignes directrices rigoureuses en matière de communication des renseignements. Les renseignements qui ne sont pas de notoriété publique et qu'une personne raisonnable estimerait importants quant à la décision d'acheter ou de vendre des titres sont communément appelés « informations privilégiées ».

Ces informations comprennent non seulement des informations au sujet de la Société, mais aussi au sujet des autres sociétés (notamment nos franchisés, nos partenaires d'affaires, nos concurrents et nos fournisseurs). Les informations privilégiées pourraient comprendre des prévisions et les estimations en matière de bénéfices, les actions juridiques, les développements de produits et des activités de gestion ou les changements. La politique de la Société interdit aux employés d'acheter ou de vendre les actions de toute société en fonction des informations privilégiées importantes qu'ils possèdent ou de telles informations sur la Société qu'ils divulguent à un tiers. L'interdiction des opérations d'initiés comprend la négociation des titres que vous pouvez détenir dans votre compte d'épargne ou de retraite.

Les employés qui sont réputés être des « initiés » ou qui détiennent des actions, des options d'achats ou des actions subalternes devraient consulter les politiques sur les transactions d'initiés de la Société pour connaître les restrictions qui s'appliquent à leurs avoirs.

POTS-DE-VIN, COMMISSIONS OCCULTES ET PAIEMENTS INAPPROPRIÉS

Notre stratégie d'affaires mondiale vigoureuse signifie naturellement que nous interagissons régulièrement avec des agents publics et des politiciens étrangers. Être **RESPONSABLE** et faire les choses dans les règles de l'art signifie que nous devons comprendre les limites de nos agissements avec les agents publics et les politiciens étrangers, et nous y conformer. La loi américaine sur la corruption intitulée Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), la Loi sur la corruption d'agents publics étrangers du Canada et les lois anticorruption de beaucoup d'autres pays ont des contrôles extrêmement serrés concernant les paiements au profit de fonctionnaires et de politiciens étrangers. Aux termes de la FCPA et de la Loi sur la corruption d'agents publics étrangers, par exemple, il est illégal d'offrir, de donner de l'argent ou des cadeaux, ou d'accorder des faveurs de valeur que ce soit à des agents publics étrangers ou à des politiciens (y compris les partis politiques ou des candidats à une charge publique ou des tiers qui peuvent servir d'intermédiaires pour remettre un cadeau) ou à un membre de leur personnel en vue d'obtenir ou de tenter d'obtenir des avantages indus pour la Société ou pour orienter des affaires vers une personne en particulier ou pour influencer une décision du gouvernement. Toute violation de ces lois peut engager à la fois la responsabilité civile et pénale du contrevenant et de la Société.

La corruption dans le secteur commercial est un problème bien connu dans beaucoup de pays et d'industries. De nombreux pays, y compris les États-Unis et le Canada, ont des lois qui interdisent de telles pratiques. Par conséquent, pour éviter d'enfreindre ces lois, vous ne pouvez offrir ni donner des

pots-de-vin, des commissions occultes ou des paiements similaires liés aux affaires de la Société à aucune personne ou entité d'aucun pays, pour quelque raison que ce soit. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la politique anticorruption de la Société.

POLITIQUE, LOBBYING ET DONS

Nous supportons vos droits de participer au processus politique que vous jugez approprié. La décision de contribuer ou non de votre temps, de votre propre argent ou de vos propres ressources à une activité politique vous incombe entièrement. La Société ne vous indemnise ni ne vous rembourse pour vos contributions privées.

De plus, lorsque vous vous engagez dans des activités politiques, vous devez indiquer clairement que vos opinions et vos gestes sont uniquement les vôtres et non ceux de la Société. Pour protéger nos employés de pressions politiques indues, nous ne leur permettons pas de faire des campagnes actives au profit de candidats ou de débattre de questions non liées à nos activités dans les locaux de la Société ou durant les heures de travail.

Les employés ne sont pas autorisés à représenter la Société dans des activités politiques sans avoir obtenu l'autorisation expresse du service des relations avec le gouvernement ou de l'avocat général de la Société. Toute contribution versée aux partis politiques ou aux candidats par la Société ou au nom de celle-ci doit être autorisée par le service des relations avec le gouvernement ou par l'avocat général.

De temps à autre, la Société peut décider de s'engager dans des activités de lobbying pour soutenir les questions qui touchent nos activités ou s'y opposer. Ces activités ne peuvent être entreprises qu'avec l'approbation de l'avocat général ou du service des affaires gouvernementales. Il n'est pas permis d'utiliser les installations, les biens ou les logos de la Société à des fins politiques.

Les contrats gouvernementaux : un ensemble de règles particulières

Si vous devez conclure pour votre emploi des ententes ou des contrats commerciaux avec un organisme ou une instance gouvernementale, comme l'armée, vous avez la **RESPONSABILITÉ** de connaître les lois et les règles particulières qui régissent ces ententes et de vous y conformer. Si vous avez des questions ou des incertitudes à ce sujet, veuillez communiquer avec le service juridique.

VÉRIFICATIONS ET ENQUÊTES DU GOUVERNEMENT

Nous engager à un niveau de **RESPONSABILITÉ** et d'intégrité sans compromis signifie que nous coopérons dans toutes les vérifications et enquêtes gouvernementales. Chaque employé doit suivre des procédures établies par la Société relatives aux demandes courantes de renseignements comme les vérifications fiscales, les inspections de sécurité en milieu de travail et les vérifications salariales et horaires. Si vous recevez chez vous ou au travail une demande, une requête ou une assignation à comparaître concernant les affaires de la Société, vous devez communiquer immédiatement avec un avocat du service juridique. La loi et le présent Code interdisent toute déclaration fausse ou trompeuse lors d'un procès, d'une vérification, d'une demande, d'un dépôt ou d'une situation semblable.

RÈGLEMENTS SUR LE COMMERCE INTERNATIONAL

Stimuler notre CROISSANCE et notre RENTABILITÉ à titre de franchiseur d'envergure mondiale signifie également que nous devons comprendre les lois et les règlements concernant les embargos commerciaux, le boycottage et les autres restrictions afférents aux pays étrangers et à leurs entreprises, et nous y conformer. Comme les lois en la matière sont très complexes, vous devez obtenir l'approbation de l'avocat général avant d'accepter une quelconque restriction commerciale.

Entrée dans un nouveau pays

De nombreuses lois touchent les relations commerciales s'établissant pour la première fois avec un pays. Le chef de la direction de la Société doit approuver toutes les entrées dans un nouveau pays, y compris les agrandissements de restaurant, les nouveaux franchisés et les autres opérations commerciales. Vous devez également consulter un avocat du service juridique au sujet des procédures d'opérations requises, des approbations et des exigences de diligence raisonnable, y compris celles du nouveau pays et les politiques d'opérations commerciales internationales.

NOUS AIMONS CE QUE NOS MARQUES REPRÉSENTENT ET NOS CLIENTS AUSSI!

Nos marques de commerce (par exemple, BURGER KING®, TIM HORTONS®, POPEYES®, WHOPPER®, TIMBITS® et LOUISIANA FAST®) comptent parmi les plus importants actifs de la Société. Elles ne nous distinguent pas seulement de nos concurrents, elles représentent aussi la réputation que nous nous sommes forgée à l'égard de nos restaurants, nos services et nos aliments de la plus haute qualité.

La **RESPONSABILITÉ** de protéger les marques de commerce et les noms de domaine de la Société incombe à chacun de nous. Pour faciliter un processus cohérent en matière de demande d'enregistrement des marques de commerce et de noms de domaine, la Société a établi une politique mondiale d'enregistrement et de maintenance de nom de domaine et de marque de commerce. Toute utilisation des marques de commerce ou des noms de domaine de la Société par les employés, les franchisés, les agences ou les fournisseurs autorisés doit être approuvée au préalable par le service juridique. Pour obtenir des mises à jour concernant de nouvelles autorisations de marques de commerce, de logos et de slogans, y compris toute désignation de marque commerciale nécessaire, veuillez communiquer avec un avocat du service juridique.

NOS FRANCHISES : LE RESPECT AVANT TOUT

Les restaurants franchisés sont détenus et exploités par des entrepreneurs indépendants. Nos franchisés sont une des clés de notre succès. Des franchisés astucieux qui exploitent d'excellents restaurants se traduisent par PLUS DE CLIENTS... PLUS D'ACHALANDAGE. Notre mission est de continuer à construire et à maintenir d'excellentes relations avec les meilleurs exploitants du domaine et de les traiter, à jamais et sans compromis, de manière juste et respectueuse. Il est aussi d'une importance capitale que chacun de vous régisse ces relations conformément aux contrats conclus entre la Société et nos franchisés. Veuillez porter une attention particulière aux points suivants :

La base d'une solide relation de franchisage est de reconnaître que nos franchisés, les personnes qui investissent dans les restaurants et les exploitent à l'échelle mondiale, sont nos clients. L'avenir de notre Société dépend de leur succès. Nous devons non seulement reconnaître les droits et obligations de chaque partie en vertu des accords de franchise et de la loi, mais nous devons également comprendre que notre devoir est d'**AUTONOMISER** et de soutenir nos franchisés, tout comme nous répondons aux besoins de nos CLIENTS.

Dans certains états et pays, la Société doit suivre des directives légales rigoureuses lors de la demande d'une nouvelle franchise, du renouvellement ou de la succession d'une franchise, ou lorsqu'une franchise existante est cédée ou résiliée. Si nous ne respectons pas ces directives, il peut en résulter des poursuites judiciaires coûteuses, des amendes civiles, ainsi que des poursuites pénales potentielles.

Tout renseignement financier donné à un franchisé, à un développeur ou à un acheteur potentiel de restaurant doit être fourni conformément aux lois applicables et sous la direction du service juridique.

Les franchises sont accordées pour des emplacements bien précis. Nul autre que le chef de la direction de la Société n'est **AUTONOMISÉ** à accorder des droits territoriaux exclusifs. Vous ne pouvez pas discuter de la zone exclusive, du marché ou des droits territoriaux avec les franchisés ou les franchisés éventuels, à moins d'avoir reçu l'autorisation du chef de la direction de la Société.

Toute question portant sur ces sujets doit être adressée à un avocat du service juridique.

NOUS RESPECTONS NOS CLIENTS ET CÉLÉBRONS LEURS DIFFÉRENCES

Nous sommes un groupe hétérogène dont les CLIENTS qui fréquentent nos restaurants proviennent d'horizons très divers. Voilà pourquoi nous nous engageons à respecter nos CLIENTS tous les jours. Nos CLIENTS méritent ce qu'il y a de mieux, tout le temps. Nous ne tolérerons aucune maltraitance de CLIENT, y compris une maltraitance fondée sur la race, le sexe, la couleur, l'âge, la religion, l'origine ethnique, un handicap, l'orientation sexuelle, tout autre statut protégé ou tout autre facteur.

NOS ALIMENTS ET BOISSONS : UNE EXCELLENTE VALEUR POUR L'ARGENT, ET DE LA PLUS HAUTE QUALITÉ!

Nos CLIENTS ne méritent pas moins que des aliments chauds, frais et de haute qualité. En plus de satisfaire à toutes les normes de qualité, nos produits doivent être formulés, préparés et servis dans le strict respect des lois sur les aliments et la santé et sur la protection du consommateur. Nous devons nous assurer que toutes les inspections, tous les essais et tous les documents connexes sont exacts, à jour et complets.

UN ENVIRONNEMENT SÛR ET SÉCURITAIRE

Être **RESPONSABLES** signifie que nos restaurants et les autres installations sont toujours propres et sécuritaires. C'est la moindre des choses lorsqu'il s'agit de nos employés et de nos CLIENTS. Nous devons prévenir les accidents en suivant les procédures et politiques de sécurité établies, en nous conformant aux programmes de sécurité de la Société et dans le strict respect des règles en matière de santé et sécurité au travail. Chacun de nous joue un rôle essentiel dans le maintien de la qualité et de la sécurité des conditions de chaque installation de la Société. Pour toute question ou préoccupation touchant la sécurité, la santé ou l'environnement, pour donner un renseignement ou pour signaler une infraction en la matière, communiquez immédiatement avec votre superviseur, le service des ressources humaines, le service de la gestion du risque (assurance) ou un avocat du service juridique.

La Société ne tolérera, sous aucun prétexte, aucune forme de violence ni aucun autre comportement inapproprié ou agressif de nature verbale ou physique, y compris, sans toutefois s'y limiter, des remarques ou commentaires harcelants ou menaçants, des agressions physiques ou des dommages aux biens d'autrui. L'utilisation, la vente, la possession, la distribution, la fabrication ou le transfert de drogues illicites sur la propriété de la Société ou durant les heures de travail sont strictement interdits. Les armes à feu et toute autre arme ne sont pas autorisées sur la propriété de la Société, à moins que la loi applicable n'en dispose autrement.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter les politiques précises de la Société en matière de santé et de sécurité.

NOUS AVONS LE SOUCI DE **PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT**

Nous sommes engagés à préserver et à protéger notre environnement naturel, et à promouvoir et à maintenir la sécurité en milieu de travail. À cet égard, tous les aspects de nos activités doivent être exercés conformément aux lois et aux règlements fédéraux, provinciaux et étatiques, ainsi que des politiques et procédures de la Société en matière de protection de l'environnement.

Les politiques et procédures de la Société en matière d'environnement visent à promouvoir les occasions de minimiser les impacts de la Société sur l'environnement au moment de prendre des décisions d'affaires. Les politiques et les procédures sont réexaminées régulièrement avec le souci d'une amélioration continue et les employés sont encouragés à faire des recommandations et à signaler les cas de non-conformité.

PRATIQUES D'EMBAUCHE

Dans les règles de l'art!

Chaque personne embauchée par la Société doit être titulaire d'une autorisation de travail en règle dans le pays de l'emploi. Les gestionnaires d'embauche doivent respecter les lois locales de l'immigration et les procédures administratives de la Société lors du traitement des formulaires du gouvernement et des documents liés à l'emploi. La Société exige également que tous les employés portent une attention particulière aux lois, aux règles et aux règlements s'appliquant à l'embauche des mineurs. La Société a des politiques très rigoureuses concernant ces activités. Si vous avez des questions concernant l'emploi des mineurs, veuillez communiquer avec le service des ressources humaines ou un avocat du service juridique.

Relations sociales et embauche d'un membre de la famille

Nous accordons beaucoup d'importance au travail d'équipe. Pour bâtir une équipe solide, tous les membres de l'équipe doivent sentir qu'ils sont traités de façon équitable, sans aucune différence. Autrement, le moral de l'équipe en souffre.

Lorsqu'il existe une relation personnelle ou familiale entre des employés, particulièrement lorsqu'il y a également un lien hiérarchique, cette situation peut créer l'impression qu'un employé jouit d'un traitement préférentiel ou de favoritisme. C'est pourquoi nous interdisons entre les employés les relations personnelles qui pourraient avoir une influence indue sur la prise de décisions objectives et éclairées sur les plans professionnel et personnel. Si une telle relation existe ou se développe, vous devez en faire part à votre représentant des ressources humaines qui consultera votre équipe de gestion pour déterminer s'il faut modifier le lien hiérarchique ou prendre une autre mesure.

Nous décourageons les relations d'emploi entre les membres d'une même famille, que le lien hiérarchique soit direct ou indirect. Il faut obtenir l'autorisation du service des ressources humaines avant de prendre une telle décision d'embauche, de promotion ou d'attribution de poste.

COMMUNICATIONS AVEC LE MONDE EXTÉRIEUR

Pour des raisons à la fois juridiques et commerciales, puisque nous sommes **AUDACIEUX** et **RESPONSABLES**, nous devons transmettre un message cohérent sur la Société et sur nos projets à nos actionnaires, à nos franchisés, à nos CLIENTS et au grand public. Voilà pourquoi notre équipe de communications d'entreprise est centralisée et qu'elle a la responsabilité de désigner à l'échelle mondiale un « porte-parole » pour chacune des marques. Notre réseau mondial de communication doit être cohérent. Si les médias ou un étranger communiquent avec vous pour vous soutirer des renseignements sur la Société (comme une position sur un enjeu public, les activités de la Société, les questions juridiques liées aux informations financières), veuillez leur expliquer que la politique de la Société ne vous permet pas de faire des commentaires. Les demandes de renseignements provenant d'analystes financiers et de valeurs mobilières doivent être transmises au service des relations avec les investisseurs. Toutes les autres demandes de renseignements doivent être transmises au service des communications de la Société.

Toutes les déclarations publiques, les conférences publiques et les entrevues avec les médias, qu'elles soient « officielles » ou « officieuses », doivent être approuvées au préalable par le service des communications. Il n'y a aucune exception à cette politique.

CONCLUSION

Les normes du présent Code sont de nature générale et elles ne se penchent pas sur toutes les situations qui pourraient se présenter. N'oubliez pas que dans des situations difficiles et incertaines, vous devez demander de l'aide.

Restaurant
Brands
International

