

INTRODUCTION:

LA FAÇON DE FAIRE D'ARDENT MILLS

Chères et chers collègues,

Ardent Mills a été fondée par trois sociétés qui croient qu'agir correctement est la pierre angulaire d'une entreprise sérieuse et durable à long terme. La façon de faire d'Ardent Mills est la plateforme qui nous guide sur la manière dont nous travaillons en tant qu'équipe unifiée à concrétiser notre vision et nos valeurs. Nous sommes le partenaire de confiance qui accompagne les clients, les consommateurs et les collectivités grâce à des solutions innovantes et nutritives à base de céréales. Nous sommes engagés envers cette vision et menons nos activités selon les normes éthiques les plus rigoureuses.

Nos valeurs définissent les principes et les attentes de la façon de faire d'Ardent Mills. Nous aurons une influence positive sur les membres de notre équipe, nos clients, nos collectivités et nos partenaires :

- en établissant et en maintenant la **CONFIANCE** chaque jour, en exploitant toujours nos entreprises avec fiabilité et intégrité;
- en **SERVANT** les autres avec compréhension, respect et bienveillance;
- en exploitant notre entreprise en toute SIMPLICITÉ, avec clarté et transparence, c.-à-d. en aplanissant les obstacles et en laissant nos employés faire ce qu'ils savent le mieux faire;
- en assurant la **SÉCURITÉ** de nos produits et des personnes, en mettant tout en œuvre pour créer l'environnement le plus sécuritaire maintenant et dans l'avenir.

Ces valeurs servent de principes directeurs à notre Code de conduite et constituent le fondement des normes d'éthique et des comportements qui y sont décrits. Il incombe à chacun d'entre nous de s'en tenir à nos valeurs et d'adhérer à ce Code de conduite. Cependant, notre Code n'aborde pas et ne peut aborder toutes les situations qui peuvent survenir en milieu de travail. Votre jugement est essentiel. Si vous avez des questions, parlez à votre gestionnaire des Ressources humaines ou à notre chef de la conformité, et n'hésitez pas à utiliser la ligne directe sur l'éthique d'Ardent Mills.

Veuillez examiner périodiquement le Code de conduite. Il contient des directives qui peuvent et doivent nous concerner chaque jour. La manière d'Ardent Mills n'est pas toujours facile, mais nous croyons fermement que c'est la bonne façon d'agir et de mener nos activités.

Cordialement,

Dan Dye, chef de la direction, et Bill Stoufer, chef de l'exploitation



TABLE DES MATIÈRES

5 🚺 Objectif du Code

Pourquoi un Code de conduite?

Qui est tenu de se conformer au Code?

Quelles sont nos responsabilités en vertu du Code de conduite?

Qui supervise et administre le Code?

Quelles autres politiques dois-je respecter?

Où puis-je obtenir de l'aide?

Comment savoir si je dois signaler quelque chose?

Puis-je signaler des préoccupations de façon anonyme?

Que doit inclure mon signalement et comment les signalements sont-ils traités?

Que se passera-t-il si j'enfreins le Code, exerce des représailles contre quelqu'un ou refuse de coopérer à une enquête?



10

11

La façon de faire d'Ardent Mills : notre vision et nos valeurs

CONFIANCE: nous établissons et maintenons la CONFIANCE chaque jour, en exploitant toujours nos entreprises avec fiabilité et intégrité.

Nous établissons et maintenons la confiance en respectant la loi.

Nous adoptons des pratiques de concurrence loyale.

Nous interdisons l'espionnage industriel.

Nous négocions les produits de base et effectuons des opérations sur produits dérivés honnêtement et dans le respect des lois et règlements.

Nous respectons les règles et les sanctions commerciales internationales.

Nous respectons les lois contre le boycottage.

Nous ne commettons pas de délits d'initié.

Nous nous faisons confiance mutuellement pour protéger les actifs d'Ardent Mills et pour gérer ces actifs de manière appropriée.

Nous protégeons notre propriété intellectuelle et les renseignements de nature exclusive.

Nous utilisons les biens et les ressources d'Ardent Mills de façon responsable.

Nous tirons le meilleur parti de nos heures de travail.

Nous présentons, commercialisons, emballons et vendons nos produits avec honnêteté.

Nous établissons et maintenons la confiance en respectant les droits de propriété intellectuelle d'autrui.

Nous respectons les renseignements confidentiels et les droits de propriété intellectuelle d'autrui.

Nous nous engageons à respecter nos obligations en matière de confidentialité des données.

Nous établissons et maintenons la confiance en parlant d'une seule voix, en toute simplicité, avec clarté et transparence.

Nous communiquons avec précision l'information au public.

Nous communiquons avec honnêteté et précision avec les organismes gouvernementaux.

TABLE DES MATIÈRES

19

SERVICE: nous SERVONS les autres avec compréhension, respect et bienveillance.

Nous nous servons les uns les autres.

Nous nous comprenons, nous honorons et respectons notre diversité, et offrons une égalité d'accès à l'emploi.

Nous offrons des conditions de travail et des salaires appropriés.

Nous interdisons la violence et le harcèlement.

Nous sommes au service de nos clients.

Nous comprenons nos clients.

Nous fournissons des produits sûrs à nos clients.

Nous sommes au service des autres.

Nous respectons notre environnement et en prenons soin.

Nous comprenons nos communautés, les respectons et en prenons soin.

23

SIMPLICITÉ: nous exploitons notre entreprise en toute SIMPLICITÉ, clarté et transparence, c.-à-d. en aplanissant les obstacles et en laissant nos employés faire ce qu'ils savent le mieux faire.

Nous créons et maintenons des dossiers d'affaires simples, clairs et transparents.

Nous fonctionnons en toute simplicité en étant clairs et transparents en ce qui concerne les contrats gouvernementaux.

Nous fonctionnons en toute simplicité en étant clairs et transparents en ce qui concerne nos relations avec les représentants gouvernementaux.

Nous fonctionnons en toute simplicité en évitant et en gérant de manière appropriée les conflits d'intérêts.

Nous faisons preuve de clarté et de transparence quand nous donnons ou recevons des cadeaux.

Nous sommes transparents quant à nos activités à l'extérieur.

Nous sommes clairs et transparents à l'égard des contributions et activités politiques.

29

SÉCURITÉ: nous assurons la SÉCURITÉ de nos produits et des personnes, en mettant tout en œuvre pour créer l'environnement le plus sécuritaire possible maintenant et dans l'avenir.

Nous faisons de la sécurité de nos produits, de notre environnement et de nos employés une priorité.

Nous fournissons des produits sûrs.

Nous assurons la sécurité de tous nos employés.

Nous interdisons la consommation illégale ou abusive de drogues et d'alcool.

31

La façon de faire d'Ardent Mills : résumé

OBJECTIF DU CODE



Pourquoi un Code de conduite?

Le Code de conduite d'Ardent Mills décrit nos normes éthiques pour la conduite des affaires et nous sert de guide pour savoir comment nous comporter dans les situations où nous avons des questions, faisons face à des dilemmes ou quand le bon choix n'est pas clair.

Le Code de conduite est fondé sur la façon de faire d'Ardent Mills, qui concrétise notre vision et nos valeurs. Les valeurs d'Ardent Mills servent de principes directeurs dans la façon dont nous allons fonctionner, faire de notre mieux et nous conduire selon les normes éthiques les plus élevées, chaque jour. Le Code de conduite est organisé par valeur, mais chacune des quatre valeurs est applicable aux situations et aux sujets abordés dans le Code.

Un des objectifs du Code de conduite est d'assurer qu'Ardent Mills respecte l'ensemble des lois et règlements qui régissent ses activités. Cependant, dans certaines circonstances, nos valeurs peuvent nous obliger à appliquer des règles plus rigoureuses que celles imposées par la loi. En cas de contradiction entre une exigence de notre Code de conduite et les lois d'un pays ou d'un territoire de compétence, assurez-vous de respecter la loi applicable. Il revient à chacun d'entre nous de connaître et de respecter les lois qui s'appliquent partout où nous travaillons. Si vous avez des questions sur les lois qui s'appliquent à vos activités, communiquez avec les Services juridiques d'Ardent Mills pour obtenir des conseils.

Il nous incombe de connaître et de respecter les lois qui s'appliquent partout où nous travaillons.

OBJECTIF DU CODE

Veuillez noter que notre Code de conduite n'est pas un contrat explicite ou implicite. Ardent Mills se réserve le droit de modifier ou de réviser ce Code de conduite à tout moment, avec ou sans préavis aux membres de l'équipe d'Ardent Mills.



Qui est tenu de se conformer au Code?

- tous les membres de l'équipe d'Ardent Mills;
- le conseil d'administration d'Ardent Mills (s'il agit au nom d'Ardent Mills);
- · nos fournisseurs et distributeurs.

Notre Code de conduite s'applique à plusieurs groupes de personnes. Tous les membres de l'équipe d'Ardent Mills et de ses sociétés affiliées, peu importe où ils travaillent ou ce qu'ils font, doivent respecter notre Code. Il s'applique également aux membres du conseil d'administration lorsque ces derniers agissent pour le compte d'Ardent Mills. De même, Ardent Mills s'attend à ce que ses fournisseurs, consultants, cabinets d'avocats, entrepreneurs, travailleurs temporaires et autres prestataires de services, que nous appelons collectivement des partenaires d'affaires, agissent de façon éthique et qu'ils se conforment à notre Code de conduite.

Si vous avez l'autorisation d'embaucher ou de fidéliser des partenaires d'affaires, vous devez prendre des mesures raisonnables pour vous assurer que le prestataire de services potentiel a une réputation d'intégrité et d'éthique, qu'il connaît le Code de conduite d'Ardent Mills et qu'il se comporte d'une manière qui reflète les normes éthiques les plus élevées. Le non-respect du Code de conduite par un partenaire d'affaires, le cas échéant, peut être considéré comme un motif suffisant pour modifier la relation avec le partenaire ou y mettre fin.

Quelles sont nos responsabilités en vertu du Code de conduite?

- · la vigilance,
- · le signalement,
- · la coopération.

Il appartient à chacun de nous de respecter notre Code et de faire preuve de jugement. Nous sommes également tenus de signaler les infractions au Code dont nous avons connaissance ou faisons l'expérience.

En outre, le Code de conduite exige que les gestionnaires et les dirigeants donnent le ton à leurs équipes, car ils sont souvent les premières personnes vers lesquelles se tournent les membres de l'équipe quand ils ont des questions. Par conséquent, on s'attend à ce qu'ils :

- donnent l'exemple en matière d'éthique;
- offrent de la formation, des occasions d'apprentissage et des ressources afin d'aider les membres de l'équipe à respecter le Code et ses politiques sous-jacentes;
- encouragent les membres de l'équipe à parler s'ils ont des questions ou des préoccupations;
- repèrent et règlent de manière appropriée les cas de conduite répréhensible au sein de leurs équipes;
- acheminent les violations du Code au niveau supérieur, le cas échéant.

Qui supervise et administre le Code?

- le conseil d'administration d'Ardent Mills approuve notre Code de conduite;
- le chef de la conformité s'occupe de l'administration générale du Code de conduite;
- les équipes de gestion locales voient à l'administration quotidienne du Code de conduite:
- le comité de vérification du conseil d'administration examine les questions relatives à notre Code de conduite qui leur sont régulièrement signalées.

Quelles autres politiques dois-je respecter?

Nos valeurs servent de principes directeurs au présent Code et sous-tendent notre engagement à nous conduire selon les normes éthiques les plus élevées, chaque jour. Cependant, notre Code de conduite ne décrit pas toutes les situations, lois ou politiques qui peuvent s'appliquer. Ardent Mills a également en place des politiques, procédures et lignes directrices relatives au comportement en milieu de travail ainsi qu'à de nombreuses autres situations. Si vous avez des questions ou si vous voulez en savoir plus sur ces autres politiques, procédures et lignes directrices, adressez-vous à votre supérieur immédiat ou à votre représentant des Ressources humaines. Sinon, les politiques de l'entreprise à l'intention des membres de l'équipe sont disponibles sur le site intranet d'Ardent Mills : https://am3.sharepoint.com/law/Policies.

l'équipe doit prendre l'initiative personnelle d'apprendre, de comprendre et d'honorer chacune des politiques et procédures d'Ardent Mills ainsi que les lois qui s'appliquent à son poste et à ses activités, et nous nous attendons à ce qu'il exerce son jugement chaque fois qu'il doit prendre des décisions qui touchent Ardent Mills, un élément intégral de la façon de faire d'Ardent Mills.

Chaque membre de

Où puis-je obtenir de l'aide?

La communication et le dialogue ne sont pas seulement encouragés, ils sont la raison pour laquelle nous sommes toujours au sommet.

Le Code de conduite peut fournir des conseils pratiques pour gérer de nombreuses situations. Cependant, aucun document ne peut traiter de toutes les situations possibles ni décrire toutes les exigences. Qui plus est, notre Code de conduite ne saurait remplacer le bon sens et un jugement éclairé. Si le Code de conduite ne vous permet pas d'arriver à la conclusion désirée, prenez quelques instants pour réfléchir de façon éclairée à l'approche que vous proposez.

Le processus de réflexion

Dans chaque situation, posez-vous les questions suivantes :

- La situation est-elle légale?
- Est-elle conforme à notre Code de conduite et à nos politiques?
- Est-ce qu'elle dénote un respect à l'égard des membres de notre équipe et de nos partenaires d'affaires, clients, collectivités et autres parties prenantes?
- Si elle paraissait dans les médias, serait-elle favorable à Ardent Mills?



OBJECTIF DU CODE

Exemple 1:

Pendant son trajet en transport en commun hors des heures de travail, un membre de l'équipe entend un collègue qui parle fort au téléphone, en train de discuter de l'entreprise. Durant la conversation, le collègue utilise le prénom et le nom d'autres membres de l'équipe, le nom de clients actuels et potentiels et traite de renseignements relatifs aux comptes. Le membre de l'équipe est tiraillé; le collègue ne devrait pas discuter publiquement des renseignements confidentiels d'Ardent Mills, mais, d'un autre côté, il devrait être libre d'avoir des conservations privées. Dans cette situation, le membre de l'équipe devrait faire preuve de prudence et aborder l'incident directement avec son collègue ou en glisser un mot au gestionnaire du collègue.

Dans de nombreux cas, vous prendrez une meilleure décision en discutant de la situation qu'en agissant seule. Parlez de la situation avec votre gestionnaire ou un collègue, ou téléphonez à la ligne directe sur l'éthique d'Ardent Mills au 1 844 406-8150 (ou visitez le site www.ardentmills.ethicspoint.com). Chaque fois qu'un membre de l'équipe joint la ligne directe sur l'éthique d'Ardent Mills, les renseignements qu'il communique sont documentés, avant d'être transmis au chef de la conformité ou au chef des Ressources humaines d'Ardent Mills. Ces derniers examinent rapidement les signalements et peuvent demander à un gestionnaire de faire enquête, le cas échéant.

Tout membre de l'équipe qui a une plainte ou une préoccupation concernant la comptabilité de l'entreprise, les contrôles comptables internes ou les questions d'audit peut également signaler la plainte ou préoccupation directement au comité de vérification du conseil d'administration de l'entreprise. Ces communications peuvent être transmises par écrit à l'adresse suivante : Ardent Mills, 1875 Lawrence, Suite 1400, Denver, Colorado 80202, à l'attention de : Comité de vérification / chef de la conformité.

Comment savoir si je dois signaler quelque chose?

Nous vous faisons confiance tout comme vous nous faites confiance. Toutefois, il peut arriver qu'une personne contrevienne par inadvertance au Code, qu'une autre soit témoin d'un comportement contraire à l'éthique ou en ait vent, ou que vous ayez tout simplement une question sur la façon de gérer une situation. (Voir l'exemple 1 dans l'encadré.) Nous vous encourageons à opter pour la transparence et à parler lorsque vous n'êtes pas sûr si une situation viole ce Code de conduite, la loi ou d'autres normes éthiques. Nous reconnaissons qu'il faut du courage pour signaler un comportement contraire à l'éthique, mais c'est la bonne chose à faire.

Commencez par parler à votre gestionnaire ou à d'autres gestionnaires au sein de votre organisation. Si cette démarche vous rend mal à l'aise, que votre question ou préoccupation concerne votre gestionnaire ou si ce dernier ne règle pas correctement la situation, consultez l'une des sources suivantes :

- un gestionnaire des Ressources humaines,
- le contrôleur.
- · le chef de votre unité fonctionnelle,
- · les Services juridiques,
- · le chef de la conformité,
- la ligne directe ou le site Web sur l'éthique d'Ardent Mills (1 844 406-8150 ou www.ardentmills.ethicspoint.com), accessibles 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 aux membres de l'équipe, partout dans le monde.

Évidemment, aucune disposition du présent Code ne vous interdit de communiquer avec un organisme public (fédéral, provincial, territorial, étatique ou local) ou de lui signaler une violation potentielle à la loi.

Puis-je signaler des préoccupations de façon anonyme?

Vous pouvez faire un signalement anonyme sur la ligne directe sur l'éthique d'Ardent Mills, si vous préférez ne pas vous identifier. Peu importe si la personne signalant une préoccupation reste anonyme ou s'identifie, tous les signalements sont traités comme confidentiels dans la mesure permise par les obligations juridiques et les contraintes pratiques. Veuillez noter qu'une divulgation limitée de renseignements peut être nécessaire pour enquêter comme il convient sur le signalement et régler la situation.

Que doit inclure mon signalement et comment les signalements sont-ils traités?

Les signalements de violation réelle ou potentielle du Code de conduite doivent être faits de bonne foi et fondés sur la croyance raisonnable de la personne qui a signalé une violation potentielle. Les signalements doivent fournir des informations suffisamment détaillées pour nous permettre d'enquêter et de remédier à la situation. Nous prenons tous les signalements concernant un comportement contraire à l'éthique au sérieux, et nous nous attendons à ce qu'il en soit de même pour vous. Assurez-vous de fournir des informations complètes et précises dans le cadre de tout signalement, en tant qu'auteur du signalement ou comme témoin, afin que nous puissions rapidement terminer notre enquête et prendre les mesures qui s'imposent. Les signalements sont traités par le chef de la conformité ou le chef des Ressources humaines d'Ardent Mills. Ces derniers les examinent rapidement et peuvent demander à un gestionnaire de faire enquête, le cas échéant, ou mener eux-mêmes l'enquête. Ardent Mills ne tolérera pas de représailles contre les personnes qui ont fait une plainte de bonne foi ou signalé une violation du Code de conduite, qu'elle soit présumée ou non. De plus, Ardent Mills ne tolérera pas de représailles contre les personnes qui ont participé de bonne foi à une enquête sur une plainte ou un signalement.

Que se passera-t-il si j'enfreins le Code, exerce des représailles contre quelqu'un ou refuse de coopérer à une enquête?

Ardent Mills peut prendre des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au congédiement à l'endroit d'un membre de l'équipe dont le comportement contrevient aux lois ou règlements applicables ou à notre Code de conduite. Cela inclut toute personne qui exerce des représailles contre quiconque a signalé une préoccupation ou une violation en lien avec le Code de conduite, nuit au déroulement d'une enquête ou refuse d'y coopérer ou détruit des informations utiles à une enquête. La pleine coopération dans le cadre des enquêtes internes n'est pas seulement attendue, c'est une exigence d'emploi d'Ardent Mills. Les membres de l'équipe ne doivent pas contrecarrer une enquête, par exemple en fournissant des informations fausses, trompeuses ou incomplètes, en dissimulant des informations ou en incitant les autres à ne pas y participer. Les membres de l'équipe ne doivent pas intervenir auprès des témoins en cause dans une affaire qui fait l'objet d'une enquête et ils ne doivent pas détruire ni modifier toute information utile à une enquête. Des mesures disciplinaires peuvent également être prises à l'endroit des personnes qui omettent de prévenir, de détecter ou de signaler une violation connue. Il est important que les membres de l'équipe et les tiers qui souhaitent signaler un comportement illégal ou contraire à l'éthique aient facilement accès aux gestionnaires. Toute personne qui reçoit un signalement sur une violation réelle ou présumée de notre Code de conduite doit en informer le chef de la conformité ou le chef des Ressources humaines. Les gestionnaires ne doivent pas tenter de traiter un tel signalement seuls.



À QUI DOIS-JE M'ADRESSER?

- à un gestionnaire des Ressources humaines,
- · au contrôleur,
- au chef de votre unité fonctionnelle,
- aux Services juridiques,
- au chef de la conformité,
- à la ligne directe ou au site Web sur l'éthique d'Ardent Mills (1 844 406-8150 ou www.ardentmills.ethicspoint.com), accessibles 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 aux membres de l'équipe, partout dans le monde.

LA FAÇON DE FAIRE D'ARDENT MILLS : NOTRE VISION ET NOS VALEURS



La façon de faire d'Ardent Mills a pour but de créer une vision unifiée de l'entreprise, de manière à aider chaque membre de l'équipe d'Ardent Mills à comprendre un objectif commun, à y croire et à travailler à l'atteindre. Elle vise à permettre aux membres de l'équipe d'Ardent Mills de mieux percevoir leur travail et la manière dont ils l'effectuent tous les jours. Notre vision et nos valeurs sous-tendent la façon de faire d'Ardent Mills, qui se concrétise grâce à celles-ci. Nos valeurs servent de principes directeurs qui orientent la façon dont nous fonctionnons et donnons le meilleur de nous-mêmes chaque jour. Elles représentent également la pierre angulaire de notre Code de conduite.

La façon de faire d'Ardent Mills

NOTRE VISION: Ardent Mills est le partenaire de confiance qui accompagne ses clients, les consommateurs et les collectivités grâce à des solutions innovantes et nutritives à base de céréales.

NOS VALEURS : nous aurons une influence positive sur les membres de notre équipe, nos clients, nos collectivités et nos partenaires :

- en poursuivant nos efforts afin de gagner leur **CONFIANCE** chaque jour, en travaillant toujours avec fiabilité et intégrité;
- en **SERVANT** les autres avec compréhension, respect et bienveillance;
- en exploitant notre entreprise en toute **SIMPLICITÉ**, clarté et transparence, c.-à-d. en aplanissant les obstacles et en laissant nos employés faire ce qu'ils savent le mieux faire;
- en assurant la SÉCURITÉ de nos produits et des personnes; en mettant tout en œuvre pour créer l'environnement le plus sécuritaire possible maintenant et dans l'avenir.



CONFIANCE



Nous établissons et maintenons la confiance en travaillant dur et en restant fidèles à nos valeurs fondamentales, en nous concentrant sur la qualité de nos produits, en exploitant notre entreprise avec intégrité et fiabilité et en honorant nos engagements en vertu de la lettre et de l'esprit de la loi.

Nos relations d'affaires sont fondées sur la confiance mutuelle. Nous devons toujours nous assurer que nous honorons ces relations. Pour ce faire, nous devons respecter la loi, assurer la protection de nos renseignements confidentiels et de nos actifs, communiquer honnêtement au sujet de nos produits et services, acquitter nos engagements, protéger les renseignements confidentiels qui nous sont fournis par des partenaires externes et éviter de nous engager dans toute pratique de concurrence déloyale.

Confiance • 11

CONFIANCE

Voici quelques exemples concernant la confiance :

Exemple 2:

Une fonctionnaire municipale entre en contact avec le directeur d'usine d'une minoterie. Elle dit au directeur d'usine que si Ardent Mills lui verse directement un paiement, elle usera de son influence pour qu'Ardent Mills bénéficie d'un traitement fiscal préférentiel dans la collectivité. La fonctionnaire municipale sollicite un pot-de-vin, une pratique illégale qui contrevient au Code de conduite. Le directeur d'usine refuse la proposition et communique immédiatement avec le directeur régional pour lui signaler l'incident.

Nous respectons la loi.

Un client qui se trouve à l'étranger demande qu'on lui verse personnellement un paiement supplémentaire afin d'influencer son entreprise à commander davantage auprès d'Ardent Mills. Un tel paiement constitue probablement un pot-de-vin. Le membre de l'équipe concerné communique immédiatement avec les Services juridiques pour obtenir des conseils.

Nous sommes honnêtes avec nos clients.

Un client passe une commande, puis par inadvertance, paie le montant dû deux fois. Le directeur de compte appelle immédiatement le client pour signaler le paiement en double et discuter des façons de corriger le problème.

Nous protégeons l'information et les biens d'autrui.

Un membre de l'équipe voit que l'ordinateur portable d'un collègue de travail est ouvert, avec des informations sensibles sur un client à l'écran, dans une zone accessible aux visiteurs. Il verrouille l'écran de l'ordinateur portable et range l'appareil en lieu sûr de manière appropriée.

Nous exerçons nos activités avec intégrité.

L'employé d'un client postule un poste auprès d'Ardent Mills et propose de divulguer à Ardent Mills des renseignements confidentiels sur les comptes du client. L'équipe d'embauche n'accepte pas l'offre et informe le candidat que de tenter de transmettre de telles informations est incompatible avec le Code de conduite d'Ardent Mills et les attentes envers les membres de l'équipe. (Voir l'exemple 2 dans l'encadré.)

Nous établissons et maintenons la confiance en respectant la loi.

Respecter la loi est le fondement sur lequel notre réputation et nos principes directeurs sont bâtis. Autrement dit, Ardent Mills s'engage à respecter toutes les lois qui s'appliquent à nos entreprises. En outre, Ardent Mills renforce le comportement moral et éthique des affaires dans l'ensemble de ses activités.

Les membres de l'équipe d'Ardent Mills doivent respecter les lois qui s'appliquent à eux, lesquelles peuvent varier en fonction de leur emplacement géographique et des fonctions qu'ils occupent au sein de l'entreprise. Cela inclut les lois applicables au-delà des frontières d'un pays. Par exemple, certaines lois américaines concernant les importations et les exportations, la corruption et les sanctions commerciales visent non seulement nos activités commerciales américaines, mais aussi nos entreprises dans le monde entier. Vous constaterez parfois une contradiction entre les diverses lois qui s'appliquent à nos activités commerciales. Le respect de notre Code de conduite nécessite un effort de bonne foi pour répondre à l'intention et à l'objet des lois applicables, conformément à notre politique relative aux relations commerciales honnêtes et éthiques.



En plus d'avoir à respecter les lois qui nous concernent directement, nous ne devons pas prendre de mesures si l'on sait ou devrait savoir qu'elles aideront un tiers à enfreindre la loi. De tels comportements peuvent nuire à notre réputation et entraîner des conséquences juridiques graves à la fois pour vous et pour Ardent Mills. Si vous avez des préoccupations au sujet d'un tiers avec lequel vous faites affaire, car vous craignez qu'il se serve d'Ardent Mills pour l'aider à enfreindre la loi, vous devez d'abord apaiser vos inquiétudes avant de procéder à la transaction. (Voir l'exemple 3 dans l'encadré et l'exemple 4 à la page 14.) Votre jugement et votre bon sens suffisent souvent à vous guider, mais n'hésitez pas à consulter votre gestionnaire ou les Services juridiques.

Le respect de la loi n'est pas seulement une exigence, c'est un élément intégral de la façon de faire d'Ardent Mills.

Nous adoptons des pratiques de concurrence loyale. Nous respectons nos obligations en matière de concurrence loyale et en tirons parti. Nous sommes fiers d'exploiter notre entreprise avec intégrité. Nous livrons une vive concurrence, mais de façon loyale et éthique.

Tous les membres de l'équipe sont tenus de respecter les lois applicables ainsi que les politiques d'Ardent Mills en matière de concurrence.

Pratiques à adopter et à éviter en matière de concurrence

Pratiques à adopter

Livrer une vive concurrence, mais légale

Gagner de la bonne manière, en fonction de notre mérite

Admettre que les lois sur la concurrence sont complexes; demander de l'aide en cas de doute

Pratiques à éviter

Discuter des prix, des plans ou des volumes de vente avec les concurrents

Répartir les clients, les marchés ou les territoires avec des concurrents

Convenir avec d'autres de limiter la production ou de ne pas traiter avec certains clients ou fournisseurs;

Accepter de vendre un produit à un prix inférieur au prix coûtant pour nuire à un concurrent ou s'engager dans d'autres pratiques commerciales prédatrices.

Aucun membre de l'équipe d'Ardent Mills n'a le pouvoir de se livrer à un comportement qui contrevient aux lois antitrust et sur la concurrence, pas plus qu'il ne peut permettre ni ordonner à une autre personne d'adopter un tel comportement, ni fermer les yeux sur ce genre de comportement. Pour obtenir d'autres conseils, consultez le guide et la Politique sur les pratiques de concurrence loyale de votre établissement.

Nous interdisons l'espionnage industriel. Un autre moyen d'assurer une concurrence loyale et honnête consiste à recueillir des renseignements relatifs aux concurrents et à les utiliser de manière appropriée. La collecte de données et de renseignements commerciaux sur la concurrence est une pratique commerciale acceptée, à condition qu'elle soit menée dans le respect des lois et de l'éthique. Il est inacceptable de se livrer à des activités

Exemple 3:

Un membre de l'équipe d'Ardent Mills a récemment aidé l'entreprise à acquérir un nouveau client. Pendant un repas visant à souligner cette réussite, le représentant du client mentionne, en passant, que la relation commerciale va aider le client à affermir sa position comme chef de file dans ce marché. « Certains de mes amis contrôlent les marchés des alentours auxquels je ne pouvais m'attaquer; je suis très heureux d'obtenir aussi une part du gâteau. » Ce commentaire laisse croire au membre de l'équipe que le client s'adonne illégalement à la répartition de territoires. Même si Ardent Mills n'adopte pas de comportement contraire aux lois antitrust, le fait d'aider ce client à se livrer à une pratique possiblement illégale est incompatible avec nos valeurs et le Code de conduite de l'entreprise. Le membre de l'équipe doit communiquer dès que possible avec les Services juridiques.

Confiance 13

CONFIANCE

Exemple 4:

Un client d'Ardent Mills n'est pas content du prix que son plus grand concurrent lui facture. Le concurrent en question est aussi un client d'Ardent Mills. Le premier client, sachant qu'il ne peut discuter directement des prix avec son concurrent (à cause des restrictions prévues aux lois antitrust), demande à un membre de l'équipe d'Ardent Mills de s'entretenir avec le concurrent au sujet de ses prix. Dans le présent exemple, le client tente de se servir d'Ardent Mills pour enfreindre la loi. Le membre de l'équipe doit communiquer dès que possible avec les Services juridiques.

frauduleuses, de faire de fausses déclarations, de violer le droit de propriété ou d'user d'autres méthodes illégales ou contraires à l'éthique pour obtenir des renseignements sur des concurrents. Ardent Mills peut recueillir de l'information sur la concurrence à partir de sources publiques ou d'enquêtes publiées et dans le cadre de relations commerciales appropriées avec les clients. Ardent Mills interdit l'appropriation illicite des renseignements commerciaux de nature exclusive d'un concurrent. Nous interdisons également que des renseignements sur la concurrence soient obtenus en incitant ou en autorisant les anciens employés d'un concurrent ou ses employés actuels à violer leurs obligations ou ententes contractuelles en vigueur.

Nous négocions les produits de base et effectuons des opérations sur produits dérivés honnêtement et dans le respect des lois et règlements. Ardent Mills négocie les produits de base et effectue des opérations sur produits dérivés, y compris les opérations à terme, les swaps et les options. Ces opérations sont exécutées sur des marchés organisés et de manière bilatérale avec des contreparties.

Si vous réalisez des opérations sur produits dérivés pour le compte d'Ardent Mills :

- vous devez comprendre et respecter l'ensemble de la réglementation des marchés qui s'applique;
- vous ne devez pas vous livrer à des activités frauduleuses en rapport avec une opération sur produits dérivés ni prendre des mesures pour manipuler le prix du marché d'un produit dérivé qui contreviennent à la réglementation applicable;
- vous ne devez pas faire de faux rapports ni de déclarations trompeuses aux organismes de réglementation gouvernementaux ou aux bourses.

Pour obtenir d'autres conseils, communiquez avec le comité de surveillance des risques d'Ardent Mills.

Nous respectons les règles et les sanctions commerciales internationales. Plusieurs pays, dont les États-Unis, ont imposé des embargos et des sanctions ou restrictions commerciales à l'encontre de certains pays, organisations et personnes, dont beaucoup s'appliquent aux opérations réalisées au-delà de leurs frontières. Ardent Mills n'entretient pas de relations commerciales avec les pays, organisations ou personnes qui font l'objet de sanctions, sauf si la loi le permet. Il est interdit de demander à des tiers de prendre ou d'organiser les mesures qu'Ardent Mills ne peut mettre directement en œuvre. Si vous prenez part à des transactions commerciales internationales, vous devez connaître et respecter les sanctions commerciales en vigueur. Si vous envisagez de faire affaire avec un pays, une organisation ou une personne qui fait l'objet de sanctions, consultez d'abord les Services juridiques. Rappelez-vous que les lois relatives aux sanctions commerciales peuvent être très complexes et qu'elles changent fréquemment, de sorte qu'une transaction qui a été autorisée dans le passé pourrait être interdite aujourd'hui.

Nous respectons les lois contre le boycottage. Ardent Mills ne coopérera d'aucune façon au boycottage d'un pays étranger non sanctionné par les pays amis des États-Unis. Le gouvernement américain nous oblige à signaler les demandes que nous recevons en matière de boycottage. Vous devez communiquer aux Services juridiques d'Ardent Mills toutes les demandes de renseignements ou d'intervention qui se rapportent à un boycottage.

Nous ne commettons pas de délits d'initié. Ardent Mills interdit formellement à tous les membres de l'équipe de réaliser des opérations en s'appuyant sur l'information importante non publique (information privilégiée) dont ils disposent sur des sociétés dont les titres (y compris les titres de créance) sont cotés en bourse et de communiquer de l'information privilégiée à autrui, car cela contrevient à la loi. Cette pratique, couramment appelée « délit d'initié », est illégale dans la plupart des pays et peut entraîner de graves sanctions pour vous et Ardent Mills, même si vous n'avez pas personnellement tiré profit de l'infraction.

Une information est considérée comme **importante** s'il est fort probable qu'un investisseur raisonnable la jugerait importante pour prendre une décision d'investissement, ou si elle risque d'avoir une incidence considérable sur le cours des titres d'une société. (*Voir l'exemple 5 dans l'encadré.*)

Voici des exemples d'informations dont vous pouvez avoir connaissance chez Ardent Mills et qui pourraient être considérées comme importantes : propositions ou accords de fusion, d'acquisition ou de cession, développement de nouveaux produits, litiges importants, contrats ou nouvelles entreprises d'envergure et des informations sensibles visées par une entente de confidentialité.

Il est interdit aux membres de l'équipe qui sont au courant d'informations privilégiées sur des entreprises avec lesquelles Ardent Mills est en pourparlers confidentiels ou au sujet de nos sociétés mères, fournisseurs ou clients d'acheter ou de vendre des actions ordinaires de ces sociétés. Les membres de l'équipe ne peuvent pas donner des « conseils » à autrui en recommandant l'achat ou la vente des titres de telles sociétés sur la base d'une information privilégiée. Les titres négociés illégalement par les membres de la famille, les membres du ménage ou ceux avec qui le membre de l'équipe a une relation étroite et personnelle peuvent, dans certaines circonstances, entraîner des conséquences juridiques pour le membre de l'équipe en cause.

Nous nous faisons confiance mutuellement pour protéger les actifs d'Ardent Mills et pour gérer ces actifs de manière appropriée.

Nous avons tous la responsabilité de protéger les actifs d'Ardent Mills contre la perte, le vol et l'utilisation abusive. Nos actifs comprennent la trésorerie, l'équipement, les stocks, les logiciels, les systèmes, les autres éléments de propriété intellectuelle et les heures de travail. Nos fonds et nos actifs ne doivent être utilisés qu'au profit d'Ardent Mills. Le vol, le détournement ou l'usage illicite des biens d'Ardent Mills par un membre de l'équipe ou un tiers sont interdits et les membres de l'équipe ou tiers fautifs s'exposent à des poursuites pénales.

Nous protégeons notre propriété intellectuelle et les renseignements de nature exclusive. Certains des actifs les plus précieux d'Ardent Mills comprennent nos renseignements commerciaux et techniques confidentiels et d'autres éléments de propriété intellectuelle. (Voir l'information sur la propriété intellectuelle et les renseignements confidentiels ci-contre.) Au début de leur emploi ou à d'autres moments durant leur emploi, les membres de l'équipe doivent signer l'entente de confidentialité d'Ardent Mills qui énonce les attentes de l'entreprise concernant l'utilisation de ses renseignements confidentiels et

Exemple 5:

Voici des exemples d'informations dont vous pouvez avoir connaissance chez Ardent Mills et qui pourraient être considérées comme importantes : propositions ou accords de fusion, d'acquisition ou de cession, développement de nouveaux produits, litiges importants, contrats ou nouvelles entreprises d'envergure et des informations sensibles visées par une entente de confidentialité.



La propriété intellectuelle englobe les brevets, les droits d'auteur, les marques de commerce et les symboles de marques déposées.

Les renseignements
confidentiels comprennent
entre autres, l'information
non publique sur nos
produits, données
financières, technologies et
données techniques, recettes
et formules, les données de
recherche et développement,
nos positions sur les marchés
des produits de base, les
informations de négociation
et les stratégies.

Confiance • 15

CONFIANCE



Exemple 6:

Pendant sa pause, un membre de l'équipe fait un appel vidéo de nature personnelle avec un ami. Derrière le membre de l'équipe, on peut voir l'écran de son ordinateur, sur lequel est affichée une feuille de calcul contenant des renseignements financiers confidentiels bien visibles pour son interlocuteur. Même si le membre de l'équipe n'a pas divulgué ces informations volontairement, il devrait prendre de plus grandes précautions pour prévenir la divulgation de renseignements confidentiels et empêcher ainsi une infraction au Code de conduite.

éléments de propriété intellectuelle par les membres de l'équipe. Les membres de l'équipe doivent connaître et respecter les modalités de toute entente ou politique et les exigences juridiques applicables qui limitent l'utilisation des renseignements commerciaux confidentiels et de la propriété intellectuelle d'Ardent Mills.

Les membres de l'équipe doivent tout mettre en œuvre pour protéger les renseignements confidentiels contre la divulgation non autorisée, l'utilisation abusive, la perte ou le vol. Compte tenu de l'omniprésence des appareils électroniques personnels et de l'évolution constante de la technologie, n'oubliez pas de consulter nos politiques en matière d'utilisation des appareils mobiles et électroniques, notamment celles qui se rapportent à la protection des renseignements confidentiels d'Ardent Mills. (Voir l'exemple 6 dans l'encadré.)

Consultez votre gestionnaire ou les Services juridiques pour toute question entourant la protection et la divulgation de renseignements confidentiels. Pour obtenir d'autres conseils, veuillez consulter la Politique sur le droit d'auteur, les marques de commerce et les brevets d'Ardent Mills ainsi que nos politiques sur la sécurité de l'information et sur l'utilisation acceptable de la technologie.

Nous utilisons les biens et les ressources d'Ardent Mills de façon responsable. Il incombe à chacun de nous de faire preuve de jugement et de protéger les biens et les ressources d'Ardent Mills afin de prévenir toute utilisation abusive des actifs (c.-à-d. à des fins autres que les activités d'Ardent Mills) ou leur gaspillage. L'utilisation négligente, inefficace ou illégale des biens d'Ardent Mills nuit à tous. Nos biens et ressources comprennent nos actifs corporels tels que nos installations, matériaux et équipements, nos systèmes de communication, y compris nos ordinateurs, services Internet, téléphones et messagerie électronique ainsi que d'autres actifs, comme les cartes de crédit d'entreprise et les dossiers que vous créez dans le cadre de votre travail au sein d'Ardent Mills. (Voir l'exemple 7 dans l'encadré de la page 17.)

Vous ne devez jamais utiliser nos systèmes d'une manière qui pourrait être perçue comme illégale, harcelante ou offensante. Cette règle s'applique chaque fois que vous utilisez l'équipement d'Ardent Mills, pendant et après les heures de travail et sur les lieux de travail ou à distance. Ne prenez jamais part à des agissements qui impliquent la fraude, le vol, le détournement, l'usage illicite ou d'autres activités illégales similaires. Ardent Mills prend ces crimes et autres infractions au sérieux et s'emploiera activement à engager des poursuites. Pour signaler un crime, communiquez avec votre gestionnaire et les Services juridiques ou avec la ligne directe sur l'éthique d'Ardent Mills. Pour obtenir d'autres conseils, reportezvous à la Politique sur l'utilisation acceptable de la technologie d'Ardent Mills.

Nous tirons le meilleur parti de nos heures de travail. Le temps est un atout important d'Ardent Mills. Nous avons confiance que chacun d'entre nous utilisera au mieux ses heures de travail et les heures de travail de ses collègues. Il vous incombe de remplir vos responsabilités professionnelles et de consacrer les heures nécessaires à votre travail. Lorsque vous déclarez vos heures de travail (le cas échéant), congés annuels ou congés occasionnels, vous devez fournir des renseignements véridiques et exacts.

Nous présentons, commercialisons, emballons et vendons nos produits avec honnêteté.

Ardent Mills est fière de ses produits et services. Nous nous engageons à promouvoir nos produits et services honnêtement et avec enthousiasme de manière à améliorer la réputation de l'entreprise et à bien informer les consommateurs. La publicité, l'emballage et les promotions ne doivent pas dénaturer les faits ni donner de fausses impressions. Les allégations concernant les produits de l'entreprise, y compris celles qui comparent favorablement les produits d'Ardent Mills avec ceux des concurrents, doivent être factuelles et pleinement étayées. En outre, Ardent Mills ne fera pas de déclarations fausses ou trompeuses au sujet de ses produits ou des produits d'un concurrent.

Quand vous communiquez avec des clients ou d'autres personnes à propos d'Ardent Mills, de nos produits ou de tout autre sujet concernant Ardent Mills, que ce soit par message texte, courriel ou message instantané, sur des réseaux sociaux ou sur Internet, respectez notre Code de conduite et toutes les politiques de l'entreprise. Veillez également à vous identifier comme un membre de l'équipe d'Ardent Mills, s'il y a lieu, notamment en cas de témoignages ou d'autres formes d'appui que vous manifestez à Ardent Mills ou à ses produits. Pour obtenir d'autres conseils sur ce sujet, veuillez consulter notre Politique en matière de nouvelles et de médias sociaux.

Nous établissons et maintenons la confiance en respectant les droits de propriété intellectuelle d'autrui.

Nous respectons les renseignements confidentiels et les droits de propriété intellectuelle d'autrui. Nous respectons les droits de propriété intellectuelle des personnes et des entreprises à l'extérieur d'Ardent Mills et nous n'essaierons pas d'obtenir leurs renseignements confidentiels ni d'utiliser leur propriété intellectuelle de façon inappropriée. Si vous découvrez ou croyez que vous ou un autre membre de l'équipe avez reçu de façon inappropriée des renseignements confidentiels qui n'appartiennent pas à Ardent Mills, communiquez avec les Services juridiques pour obtenir de l'aide. (Voir l'exemple 8 dans l'encadré de la page 18.)

En outre, si un client ou une autre partie nous confie sa propriété intellectuelle, vous devez respecter toutes les obligations et restrictions contractuelles qui concernent l'utilisation de cette propriété intellectuelle.

Nous nous engageons à respecter nos obligations en matière de confidentialité des données. Dans le cours normal des affaires, nous pouvons recueillir, détenir ou traiter des renseignements personnels sur les membres de l'équipe et d'autres entités. Nous traitons ces renseignements personnels avec soin et nous sommes responsables de les protéger et de les utiliser légalement et correctement. Pour obtenir d'autres conseils, veuillez consulter la Politique de gestion des dossiers du personnel d'Ardent Mills.

Exemple 7:

Avant de quitter le travail à la fin de son quart, un membre de l'équipe s'accorde un moment de détente en passant une heure à regarder sur Internet des vidéos drôles mettant en scène des animaux. Le chien d'un autre membre de l'équipe s'est sauvé, et le membre de l'équipe décide de créer un feuillet « Chien perdu », qu'il imprime en 2000 exemplaires, en utilisant les logiciels et les imprimantes d'Ardent Mills. Même si le premier exemple est un comportement récurrent et que le deuxième est ponctuel, ils impliquent tous les deux une utilisation abusive et négligente des ressources d'Ardent Mills : les heures de travail, les logiciels et les matériaux. Il s'agit dans les deux cas d'une violation du Code de conduite.



Confiance • 17

CONFIANCE

Exemple 8:

Ardent Mills obtient des renseignements confidentiels d'un tiers qui se rapportent à une transaction en cours. La transaction n'a pas eu lieu, et Ardent Mills et le tiers mettent fin à leur relation. Six mois plus tard, une équipe d'Ardent Mills travaille sur un projet interne (sans lien avec la première transaction) et les renseignements confidentiels obtenus du tiers seraient très utiles pour exécuter le projet. Avant d'utiliser ces informations, l'équipe doit consulter les Services juridiques pour vérifier si le tiers a consenti à ce qu'elles soient utilisées et, le cas échéant, quelle est la nature de ce consentement.

Nous établissons et maintenons la confiance en parlant d'une seule voix, en toute simplicité, avec clarté et transparence.

Nous communiquons avec précision l'information au public. Tous les renseignements divulgués à l'extérieur de l'entreprise doivent être exacts, complets et cohérents, et diffusés conformément aux politiques d'Ardent Mills. Il est important que nous parlions tous d'une seule voix pour assurer que notre message soit transmis avec précision aux médias ou au public. Si des médias communiquent avec vous, veuillez transmettre la demande à la personne responsable des communications et à l'avocat général d'Ardent Mills.

Nous communiquons avec honnêteté et précision avec les organismes gouvernementaux.

Tous les renseignements communiqués aux organismes gouvernementaux doivent être véridiques et exacts. Vous ne devez jamais mentir à un enquêteur et ne jamais modifier ni détruire des documents ou dossiers en réponse à une enquête gouvernementale. Si un organisme gouvernemental communique avec vous pour obtenir des renseignements sur Ardent Mills, veuillez joindre les Services juridiques.

À Ardent Mills, nous nous engageons à nous rendre service et à servir nos partenaires d'affaires, nos clients, les membres de la communauté et les autres parties prenantes. Nous le faisons avec compréhension, respect et bienveillance. Lorsque vous effectuez votre travail et interagissez avec d'autres personnes, vous êtes le visage d'Ardent Mills.



SERVICE



Nous nous servons les uns les autres.

Nous offrons un milieu de travail sécuritaire et accordons de l'importance aux contributions uniques de notre équipe, tout en permettant à ceux qui appuient les objectifs d'Ardent Mills de réaliser leur potentiel individuel. Nous nous traitons les uns les autres avec bienveillance et nous créons un milieu de travail propice qui nous encourage à faire de notre mieux.

Nous nous comprenons, nous honorons et respectons notre diversité et offrons une égalité d'accès à l'emploi. Ardent Mills embrasse la diversité et les diverses expériences de vie que les membres de notre équipe apportent au travail. Chacun de nous, comme collègue, offre des perspectives différentes en matière de sexes, de langues, de coutumes locales, de capacités physiques, de races, de religions, d'orientations sexuelles, d'identités sexuelles, d'expériences de vie et de statuts socioéconomiques, et nous avons aussi des styles personnels, des points de vue et des modes d'expression et de résolution de problèmes différents.

Pour réussir en tant qu'organisation, chacun de nous doit faire preuve de respect envers ceux qui sont différents. Cela nécessite de reconnaître que notre façon de penser n'est pas la seule qui est valable; le fait que divers horizons engendrent divers points de vue n'est pas une faiblesse. En fait, nos différences nous rendent plus forts et plus aptes à répondre à nos besoins respectifs ainsi qu'aux besoins de nos clients, collectivités et partenaires.

Nous atteignons nos objectifs grâce à notre personnel.

SERVICE

Exemple 9:

Un membre de l'équipe apprend qu'un collègue a signalé à leur gestionnaire immédiat une violation présumée du Code de conduite de sa part. Le membre de l'équipe est gêné et vexé et décide de rendre la pareille à son collègue. Il soulève une préoccupation auprès du gestionnaire au sujet de son collègue, mais le signalement est inventé de toutes pièces. Ce genre de comportement constitue une double violation du Code de conduite : le membre de l'équipe a exercé indûment des représailles contre le collègue qui avait signalé une préoccupation et il n'a pas fait un signalement de violation de bonne foi.

Nous favorisons l'égalité des chances en matière d'emploi pour tous les membres de l'équipe et candidats sans égard aux caractéristiques personnelles telles que le sexe, la race, la couleur, la religion, l'origine ethnique ou nationale, l'orientation, l'identité ou l'expression sexuelle, l'âge, une grossesse, l'information génétique, un handicap, le statut d'ancien combattant, l'état civil, la situation familiale, la citoyenneté, le statut de militaire, l'affiliation ou non à un syndicat ou tout autre statut protégé par la loi. La discrimination illégale ou les représailles contre quiconque, y compris les membres de l'équipe, les clients ou d'autres personnes, que ce soit pour avoir signalé une préoccupation ou pour avoir participé à une enquête, ne sont pas tolérées dans l'organisation Ardent Mills. (Voir l'exemple 9 dans l'encadré.) Chaque membre de l'équipe d'Ardent Mills prendra toutes les mesures nécessaires pour s'assurer que chacune des décisions en matière d'emploi qui concernent notamment l'embauche, une promotion, un changement de poste, des mesures disciplinaires (y compris le congédiement), la rémunération, les avantages sociaux, une rétrogradation, une mise à pied, la formation et la participation à des programmes d'apprentissage est prise de bonne foi, conformément aux exigences liées au poste et à des fins commerciales légitimes, plutôt qu'en fonction d'un comportement ou d'une caractéristique protégée d'une personne.

Pour obtenir d'autres conseils, consultez la Politique sur la diversité et l'inclusion d'Ardent Mills ainsi que les politiques qui visent à lutter contre la discrimination et à assurer une égalité d'accès à l'emploi.

Nous offrons des conditions de travail et des salaires appropriés. Ardent Mills interdit dans l'ensemble de nos activités toute forme de travail forcé, y compris la traite des personnes et l'esclavage. Par conséquent, tout travail effectué par un membre de l'équipe qui est forcé ou encore effectué sous la menace de violence physique ou d'autre forme de punition est strictement interdit. En outre, les membres de l'équipe d'Ardent Mills doivent respecter toutes les lois applicables qui régissent le travail des enfants. Ardent Mills exige de ses fournisseurs qu'ils adhèrent à ces mêmes normes dans le cadre de leurs activités.

Nous offrons des salaires stables et concurrentiels et des avantages sociaux appropriés; de plus, nous investissons dans les ressources afin d'aider les membres de l'équipe qui veulent réaliser leur plein potentiel. Les membres de notre équipe peuvent exercer leurs droits d'association et de négociation collective.

Ardent Mills respecte toutes les lois applicables en matière de salaires et d'heures de travail. Dans le cadre de ces efforts, Ardent Mills s'attend à ce que vous consigniez avec exactitude vos heures de travail. Si vous avez des questions sur votre paie, n'hésitez pas à







nous les faire parvenir. Vous pouvez utiliser l'un des mécanismes de signalement mis en évidence dans le présent Code de conduite pour soulever des préoccupations au sujet des heures de travail et de la rémunération. Pour obtenir d'autres conseils, consultez la Politique de transparence en matière de rémunération d'Ardent Mills.

Nous interdisons la violence et le harcèlement. Au sein d'Ardent Mills, il incombe à chacun de nous d'agir d'une manière conforme à nos politiques interdisant toutes formes de harcèlement et de violence.

Nous ne tolérerons :

- aucune forme de harcèlement, par quiconque;
- aucune forme d'intimidation, par quiconque;
- aucun usage de force physique dans l'intention de causer des lésions corporelles;
- aucun geste ni aucune menace qui vise à intimider une personne ou à lui faire craindre de se voir infliger des lésions corporelles.

Cela s'applique à la façon dont nous nous comportons les uns envers les autres et dont nous traitons les autres personnes avec qui nous interagissons. Le harcèlement comprend tout comportement importun verbal ou écrit fondé sur le statut protégé d'une personne comme le sexe, la race, la couleur, la religion, l'origine ethnique ou nationale, l'orientation, l'identité ou l'expression sexuelle, l'âge, une grossesse, l'information génétique, un handicap, le statut d'ancien combattant, l'état civil, la situation familiale, la citoyenneté, le statut de militaire, l'affiliation ou non à un syndicat ou tout autre statut protégé par la loi. Ardent Mills ne tolérera pas le harcèlement qui a des répercussions sur les avantages sociaux, nuit déraisonnablement au rendement au travail d'une personne ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

Le harcèlement englobe notamment : 1) le harcèlement verbal, y compris les commentaires désobligeants, les blagues et les injures (voir l'exemple 10 dans l'encadré); 2) le harcèlement physique, comme des attouchements inutiles ou offensants, dont le harcèlement sexuel; 3) le harcèlement visuel, comme des affiches, des cartes, des dessins animés, des graffitis, des dessins, des notes, des courriels, des textes ou autres messages ou des gestes désobligeants ou offensants; 4) tout comportement qui a pour but ou pour effet de perturber indûment le rendement au travail d'une personne, de lui causer du tort ou de créer un environnement de travail intimidant, menaçant, humiliant, hostile ou offensant (voir l'exemple 11 dans l'encadré de la page 22).

Si vous faites l'expérience, êtes témoin ou avez connaissance d'un incident de harcèlement, de violence ou de menaces de violence, vous devez immédiatement le signaler, à l'aide d'un des mécanismes de signalement mis en évidence dans le Code de conduite. Pour obtenir d'autres conseils, consultez les politiques d'Ardent Mills interdisant toutes formes de harcèlement et de violence.

Nous nous servons les uns des autres en offrant un environnement de travail sécuritaire. Pour en savoir plus sur l'engagement d'Ardent Mills à l'égard de la sécurité, consultez la partie sur la sécurité du Code de conduite.



Exemple 10:

Un gestionnaire est reconnu pour son côté plaisantin et pour sa volonté à détendre l'atmosphère. Un jour, le gestionnaire fait des blagues qui véhiculent des stéréotypes sur plusieurs groupes raciaux et origines nationales. Même si le gestionnaire a conté cette blague pour faire rire les autres, sans aucune intention de se moquer de quelqu'un, le comportement s'apparente à du harcèlement en raison du caractère discriminatoire et désobligeant de la blague. En plus de contrevenir au Code de conduite. le comportement constitue peut-être une forme de discrimination illégale.

SERVICE

Exemple 11:

Un superviseur crie souvent après les membres de l'équipe qui demandent congé, et il lui arrive même parfois de lancer des fournitures dans son bureau sous l'effet de la colère. Un tel comportement pourrait devenir du harcèlement, mais il ne fait aucun doute qu'il crée un environnement de travail intimidant et hostile. Le superviseur se comporte d'une manière contraire au Code de conduite.

Nous sommes au service de nos clients.

Nous comprenons nos clients. Si vous travaillez avec les clients, on s'attend à ce que vous preniez l'initiative personnelle nécessaire pour connaître et comprendre les codes et les politiques des clients qui visent nos relations de travail avec eux. Notre Code de conduite régit votre comportement, mais vous pourrez mieux servir nos clients si vous connaissez et comprenez aussi leurs valeurs.

Nous fournissons des produits sûrs à nos clients. L'objectif d'Ardent Mills est de fournir des produits destinés à l'alimentation humaine ou animale qui sont sains et sûrs, partout et en tout temps. Pour en savoir plus à ce sujet, consultez la partie sur la sécurité du Code de conduite.

Nous sommes au service des autres.

Nous respectons notre environnement et en prenons soin. Ardent Mills respecte toutes les lois environnementales et nos exigences les plus strictes dans le but de réduire au minimum notre incidence sur l'environnement et d'utiliser et de conserver nos ressources comme il se doit. Nous nous efforçons continuellement d'améliorer nos résultats grâce à la réduction des déchets, à l'utilisation efficace des ressources et à d'autres mesures adaptées à nos entreprises. Avant d'apporter des changements à nos entreprises ou activités, comme acheter une usine ou entreprendre un projet d'immobilisation, nous évaluons leur incidence sur l'environnement et obtenons tous les permis et autorisations nécessaires.

Tous les membres de l'équipe d'Ardent Mills doivent signaler immédiatement toute violation ou tout incident environnemental à leur gestionnaire ou à une autre personne appropriée au sein d'Ardent Mills. Il incombe aux gestionnaires de veiller à ce que les membres de l'équipe aient la formation et les ressources nécessaires pour comprendre et respecter les lois et règlements applicables en matière d'environnement. En outre, le chef en matière de santé, de sécurité et d'environnement doit être immédiatement informé de tous les déversements, contaminations ou conditions dangereuses ou non sécuritaires qui pourraient constituer une menace pour l'environnement.

Pour obtenir d'autres conseils, consultez la Politique de santé, sécurité et environnement d'Ardent Mills et le manuel des procédures de l'entreprise.

Nous comprenons nos communautés, les respectons et en prenons soin. Nous mettons à profit nos connaissances et notre savoir-faire afin d'aider à relever les défis économiques, environnementaux et sociaux auxquels font face les collectivités dans lesquelles nous vivons et travaillons. En collaborant avec un large éventail de partenaires publics et privés, les membres de notre équipe et nos partenaires d'affaires consacrent leurs temps, talents et ressources financières à la réalisation de progrès mesurables dans la résolution de questions difficiles qu'aucune organisation ne peut résoudre seule. Ces efforts représentent une partie importante de notre engagement à être une entreprise socialement responsable; à cette fin, nous nous imposons les normes les plus strictes et encourageons les autres à faire de même.

SIMPLICITÉ



Au sein d'Ardent Mills, nous insistons sur l'importance de la simplicité, de la clarté et de la transparence dans la façon dont nous fonctionnons. Cela nous aide à éliminer les obstacles afin de travailler plus efficacement ensemble et de gagner la confiance de nos partenaires d'affaires, de nos clients et de nos collectivités.

Nous créons et maintenons des dossiers d'affaires simples, clairs et transparents.

Chaque jour, nous créons des milliers de dossiers d'affaires, allant de contrats avec des clients et de rapports pour les organismes de réglementation aux feuilles de temps et notes de frais. Parfois, même les courriels et les communications téléphoniques peuvent être considérés comme des dossiers d'affaires. Ardent Mills compte sur vous pour faire preuve d'exactitude et d'honnêteté dans toutes vos communications et chaque fois que vous créez des dossiers d'affaires. Voilà la façon de faire d'Ardent Mills.

Nous ne tolérons pas la falsification des notes de frais, des résultats de qualité ou de sécurité, des chiffres de ventes, des états financiers ou de toute autre donnée. Il est interdit de faire une inscription dans les documents comptables d'Ardent Mills dans le but de camoufler ou de dissimuler la réelle nature d'une transaction.

Notre équipe de direction, nos créanciers, les agences de notation et les contreparties s'appuient sur nos données financières. Celles-ci servent également lors de la préparation des déclarations de revenus et des rapports gouvernementaux à des fins fiscales, réglementaires et statistiques. En conséquence, il est essentiel que tous nos documents financiers et comptables soient exacts. Lors de la compilation et du partage de nos informations financières,

Simplicité • 23

SIMPLICITÉ



nous nous conformons aux principes comptables généralement reconnus (PCGR) des États-Unis. Nous préparons et déposons nos déclarations de revenus et autres documents exigés conformément à toutes les lois fiscales applicables. Tout membre de l'équipe qui fournit des renseignements à des fins financières ou fiscales doit les transmettre en temps opportun et attester de l'exactitude des informations et du respect des politiques d'Ardent Mills. L'omission de fournir des renseignements exacts dans les délais prescrits peut exposer Ardent Mills à des risques juridiques et commerciaux importants.

Il est également essentiel de conserver ou d'éliminer les dossiers d'affaires conformément à nos calendriers de conservation des dossiers. Si une poursuite est intentée ou si le gouvernement veut mener une enquête, il vous faudra peut-être conserver certains documents pendant une période donnée, auquel cas vous devrez suivre les instructions qui vous seront communiquées.

Questions et réponses

QUESTION: Un collègue vous demande de remplir et de signer sa feuille de temps indiquant qu'il a travaillé 40 heures la semaine précédente, même si ce n'est pas tout à fait exact, car il veut soumettre sa fiche de présence à temps. Pouvez-vous le faire?

RÉPONSE: Non. Premièrement, il n'est pas approprié de remplir la fiche de présence de quelqu'un d'autre et de signer leur nom. Deuxièmement, il est malhonnête d'entrer des heures inexactes sur la fiche de présence. Le membre de l'équipe doit également consulter la Politique sur l'exactitude dans l'enregistrement du temps et le paiement des salaires d'Ardent Mills.

QUESTION: Un client a oublié de nous envoyer des documents requis relatifs à une vente, et notre personne-ressource craint maintenant de perdre son emploi. Elle nous a demandé de signer quelques documents et de les antidater pour le dossier de sorte qu'elle n'ait pas des ennuis. C'est un client important, et nous voulons maintenir de bonnes relations. Pouvons-nous antidater les documents?

RÉPONSE: Non, vous ne pouvez pas antidater les documents, même si le client vous demande de le faire. Parlez à votre gestionnaire et, le cas échéant, aux Services juridiques pour obtenir des conseils appropriés sur la façon de régler la situation.





Nous fonctionnons en toute simplicité en étant clairs et transparents en ce qui concerne les contrats gouvernementaux.

Les organismes gouvernementaux, y compris les gouvernements des paliers fédéral, provincial, territorial, étatique et local ont souvent des règles et des exigences beaucoup plus rigoureuses que celles qui régissent les entités privées. Par exemple, les règles concernant les cadeaux, gratifications ou autres choses de valeur donnés aux employés ou aux représentants gouvernementaux sont complexes et peuvent varier selon les circonstances.

Si vous travaillez sur des contrats gouvernementaux ou avec des représentants du gouvernement, assurez-vous de bien comprendre les règles et les modalités contractuelles uniques qui régissent cette relation client. De plus, vous devez examiner et comprendre les exigences contractuelles applicables aux tiers qui font affaire avec Ardent Mills, comme les consultants, revendeurs, distributeurs et fournisseurs et vérifier auprès de ces derniers s'ils sont au fait de ces exigences et en mesure de les respecter. Pour obtenir d'autres conseils, consultez les résumés dans notre Code de conduite qui portent sur les activités politiques, la lutte contre la corruption et les cadeaux et les invitations ou la Politique de lutte contre la corruption et la Politique sur les cadeaux et les invitations d'Ardent Mills. Bien sûr, en cas de doute, posez des questions à votre gestionnaire ou consultez les Services juridiques.

Nous fonctionnons en toute simplicité en étant clairs et transparents en ce qui concerne nos relations avec les représentants gouvernementaux.

Ardent Mills exige le plein respect de la loi américaine Foreign Corrupt Practices Act (FCPA), en vertu de laquelle il est illégal de verser un pot-de-vin aux représentants gouvernementaux. Un pot-de-vin est une pratique qui consiste à donner ou à proposer quelque chose de valeur à quelqu'un dans le but d'obtenir ou de conserver une occasion d'affaires ou tout autre avantage commercial. La FCPA vise l'ensemble des administrateurs, dirigeants, membres de l'équipe, agents et sous-traitants d'Ardent Mills, qu'ils se trouvent aux États-Unis ou à l'étranger. Les représentants de gouvernements étrangers comprennent les employés gouvernementaux des paliers fédéral, provincial, territorial, étatique et local, les candidats politiques et les employés des entreprises détenues par un gouvernement étranger. Les représentants gouvernementaux peuvent également inclure les employés des organismes gouvernementaux, par exemple, les inspecteurs des douanes et de l'impôt et les policiers; les employés d'entreprises gouvernementales ou contrôlées par le gouvernement ou les organisations internationales publiques; et les partis politiques, les fonctionnaires électoraux, les candidats de partis politiques et les titulaires de charge publique. Si vous interagissez avec des représentants gouvernementaux, vous devez comprendre et respecter rigoureusement toutes les lois applicables à la lutte contre la corruption. En outre, la FCPA et d'autres lois exigent d'Ardent Mills qu'elle tienne des comptes exacts et conçoive un système de contrôles comptables internes suffisant pour fournir une assurance raisonnable, entre autres choses, que nos documents comptables donnent une image fidèle des opérations sur actifs et des cessions d'actifs, de façon raisonnablement détaillée. Pour en savoir plus à ce sujet, consultez la politique d'Ardent Mills en matière de lutte contre la corruption.

Vous ne devez jamais offrir, donner, solliciter, ni accepter directement ou indirectement de pots-de-vin, de commissions occultes ou d'autres types de paiements illicites. Sélectionnez soigneusement les tiers qui agissent pour notre compte (par exemple, les agents de vente, les

Exemple 12:

Ardent Mills aimerait enlever un bâtiment historique à l'un de ses établissements, car il est en mauvais état et présente un risque d'accident pour les membres de l'équipe. La mairesse de la ville est au courant de la volonté d'Ardent Mills de retirer le bâtiment et de l'opposition croissante de la population à ce retrait. Elle est en fin de mandat et elle propose à Ardent Mills de faire une contribution politique à la campagne en vue de sa réélection. La mairesse ajoute que si elle est réélue, elle pourra aider Ardent Mills en faisant la promotion de l'enlèvement du bâtiment. Ardent Mills ne doit pas faire de contribution à la campagne de réélection de la mairesse et doit consulter immédiatement les Services juridiques. Les membres de l'équipe en cause doivent aussi passer en revue la Politique de lutte contre la corruption ainsi que les parties sur les contributions politiques du Code de conduite.

Simplicité • 25

SIMPLICITÉ

Exemple 13:

Permettre qu'une relation personnelle influence une décision d'affaires. L'embauche d'un membre de la famille comme membre de l'équipe ou fournisseur donne lieu à un conflit d'intérêts. Par exemple, si un membre de l'équipe a aidé un membre de sa famille immédiate à obtenir un poste aux Ressources humaines dans l'espoir que ce dernier lui accorde plus de jours de congé, on est en présence d'une situation de conflit d'intérêts qui contrevient au Code de conduite.

Exemple 14:

Prendre connaissance d'une occasion d'affaires potentielle pour Ardent Mills dans le cadre de votre travail et l'utiliser à votre profit. Supposons qu'Ardent Mills s'affaire à mettre au point un produit en employant un nouveau grain de spécialité. Un membre de l'équipe connaît la valeur de ce nouveau grain et conclut des contrats de façon indépendante avec des agriculteurs afin qu'ils lui fournissent directement le grain, pour qu'il puisse le vendre à des boulangeries et conserver les profits. Le membre de l'équipe coupe l'herbe sous le pied d'Ardent Mills et saisit l'occasion d'affaires pour dégager un profit financier personnel. Ce genre de comportement contrevient au Code de conduite et il est par conséquent interdit.

représentants, les consultants et les distributeurs). Ne laissez pas ces tiers ni nos partenaires de coentreprise offrir ou accepter un pot-de-vin, car Ardent Mills et vous pouvez être tenus responsables de leurs actions. (*Voir l'exemple 12 dans l'encadré de la page 25.*)

De nombreux gouvernements (y compris celui des États-Unis) ont en place un certain nombre de lois et de règlements limitant la capacité du personnel du gouvernement à recevoir des paiements, cadeaux, gratifications ou objets de valeur. Ardent Mills n'offre et n'accepte pas de pots-de-vin, de commissions ni d'autres types de paiements illicites, indépendamment de l'usage local ou de la perception à cet égard. Les pots-de-vin sont illégaux dans la plupart des pays où nous menons des activités et ils peuvent miner la réputation d'intégrité qu'Ardent Mills s'est taillée. La promesse, l'offre ou la remise à un représentant du gouvernement d'un cadeau, d'une faveur ou d'une autre gratification en contravention desdites règles constituera non seulement une violation à la politique d'Ardent Mills, mais pourrait constituer une infraction criminelle aux États-Unis et dans d'autres pays.

En cas de question ou de doute sur le bien-fondé d'une démarche proposée, veuillez consulter les Services juridiques d'Ardent Mills avant de prendre une décision. Toute violation présumée de la FCPA ou d'une loi concernant la lutte contre la corruption d'un autre territoire de compétence doit être signalée rapidement aux Services juridiques ou au chef de la conformité d'Ardent Mills. Pour en savoir plus à ce sujet, consultez la politique d'Ardent Mills en matière de lutte contre la corruption.

Nous fonctionnons en toute simplicité en évitant et en gérant de manière appropriée les conflits d'intérêts.

Nous devons éviter les situations dans lesquelles nos intérêts personnels ou familiaux pourraient influencer ou donner l'apparence d'influencer de façon inappropriée nos décisions d'affaires. (Voir les exemples 13 et 14 dans l'encadré illustrant des situations pouvant donner lieu à un conflit d'intérêts.)

Les membres de l'équipe qui ont accès à de l'information privilégiée sur les grains, les produits céréaliers, les viandes, les sous-produits de viande ou autres marchés de produits de base, notamment en raison de leurs tâches, ne doivent pas prendre part à l'exécution d'opérations au comptant ou à terme sur ces marchés pour leurs comptes personnels, que ce soit directement ou indirectement, par l'intermédiaire de partenaires d'affaires ou d'autres parties. Les membres de l'équipe œuvrant au sein d'entreprises qui ne sont pas en concurrence avec Ardent Mills peuvent effectuer des opérations de couverture normales sur ces marchés des produits de base. Veuillez consulter le résumé sur le délit d'initié dans notre Code pour en savoir plus à ce sujet.

Les membres de l'équipe dont les responsabilités comprennent la vente, la commercialisation, le transport, l'achat ou la location de tout type doivent exercer une discrétion particulière lorsqu'ils offrent des cadeaux aux clients ou en reçoivent de ces derniers, afin d'éviter un conflit d'intérêts potentiel.

Il n'est pas toujours évident de savoir si une activité engendre ou non un conflit d'intérêts. Pour cette raison, vous devez discuter des conflits potentiels avec votre gestionnaire, puis les divulguer intégralement et obtenir le consentement du contrôleur général avant de prendre part à de telles activités. Pour obtenir d'autres conseils sur les conflits liés aux cadeaux et aux invitations, consultez le résumé du Code de conduite et la Politique sur les cadeaux et les invitations d'Ardent Mills.

Nous faisons preuve de clarté et de transparence quand nous donnons ou recevons des cadeaux.

Utilisés correctement, les cadeaux et les invitations peuvent favoriser la cote d'estime et renforcer les relations d'affaires. Dans certaines cultures, les cadeaux peuvent être usuels et attendus. Offrir des cadeaux raisonnables et légitimes (en général, d'une valeur inférieure à 100 \$; ce montant peut varier selon la localité) à des clients ou à des fournisseurs non gouvernementaux peut être acceptable. Cependant, le fait d'offrir ou d'accepter un pot-de-vin ou autre avantage pour obtenir un contrat est inacceptable au sein d'Ardent Mills et, le plus souvent, illégal.

Respectez en tout temps la Politique sur les cadeaux et les invitations d'Ardent Mills. En outre, il vous incombe :

- de ne jamais donner ni accepter de cadeaux ou d'invitations dans des cas où cela pourrait obliger ou donner l'impression d'obliger Ardent Mills à accorder ou à obtenir une faveur en échange;
- de ne jamais donner ni accepter de cadeaux ou d'invitations extravagants. La valeur totale des cadeaux et invitations doit être raisonnable et modeste;
- d'éviter les cadeaux ou invitations qui coïncident avec des décisions d'achat, de vente ou d'investissement, puisqu'ils pourraient donner l'apparence d'influencer indûment les décisions (voir l'exemple 15 dans l'encadré);
- de ne jamais donner ni accepter de l'argent comptant ni d'équivalents au comptant comme des cartes-cadeaux, chèques-cadeaux ou bons d'achat libellés.

Les cadeaux, gratifications ou faveurs reçus de tiers ou offerts par ces derniers, autres que ceux d'une valeur symbolique, qui risqueraient d'être interprétés comme liés à votre emploi au sein d'Ardent Mills doivent être entièrement divulgués et approuvés par votre gestionnaire. Les frais de transport et d'hébergement doivent être payés par Ardent Mills. Demandez conseil avant de donner ou d'accepter une allocation de faveur, un cadeau, une gratification ou une faveur si vous avez un doute quant à savoir s'ils sont appropriés. Pour obtenir d'autres conseils, consultez la Politique en matière de voyages et de frais de déplacement Ardent Mills.

Nous sommes transparents quant à nos activités à l'extérieur.

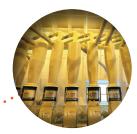
En tant que membre de l'équipe d'Ardent Mills, vous avez d'abord et avant tout une obligation envers Ardent Mills et ses parties prenantes. Vous devez éviter toute activité ou tout intérêt financier personnel qui pourrait nuire à l'indépendance ou à l'objectivité de votre jugement, entraver l'exécution efficace et dans les délais prescrits de vos tâches et responsabilités, ou encore discréditer Ardent Mills, porter atteinte à sa réputation ou être contraire à ses intérêts.





Exemple 15:

Ardent Mills et un fournisseur potentiel ont entamé des négociations dans le but de devenir des partenaires. Le processus de négociation a été long et ardu, de sorte que le fournisseur potentiel souhaite impressionner Ardent Mills, afin de gagner encore plus la faveur de l'entreprise. Le fournisseur potentiel insiste pour inviter les membres de l'équipe d'Ardent Mills qui ont pris part aux négociations à assister à un match de football professionnel dans une section située près des loges, à manger ensuite dans une grilladerie haut de gamme et à séjourner dans un hôtel cing étoiles. Même si une telle soirée risque d'être très agréable, il peut être inapproprié pour Ardent Mills d'accepter ces cadeaux en raison de leur nature excessive, et parce qu'ils sont offerts en même temps que les négociations d'affaires.



SIMPLICITÉ

Exemple 16:

L'école que fréquente l'enfant d'un membre de l'équipe tient une vente de pâtisseries pour amasser de l'argent pour le département d'athlétisme de l'école. Le membre de l'équipe prépare six douzaines de biscuits pour l'activité et dans l'espoir de vendre plus de biscuits grâce à l'association à une minoterie, il utilise le logo d'Ardent Mills sur l'étiquette des biscuits et sur le présentoir. Le fait de ne pas avoir obtenu l'autorisation expresse de la direction d'Ardent Mills pour utiliser de la sorte le logo de l'entreprise constitue une violation du Code de conduite.

Si vous êtes un membre de l'équipe non admissible, vous devez obtenir l'autorisation du premier vice-président de votre secteur fonctionnel avant d'occuper un emploi ou un poste d'administrateur à l'extérieur de l'entreprise. Aucune activité extérieure ne doit impliquer l'utilisation du nom, des marques, de l'influence, des actifs ou des installations d'Ardent Mills, sauf autorisation écrite expresse de la direction d'Ardent Mills. (Voir l'exemple 16 dans l'encadré.)

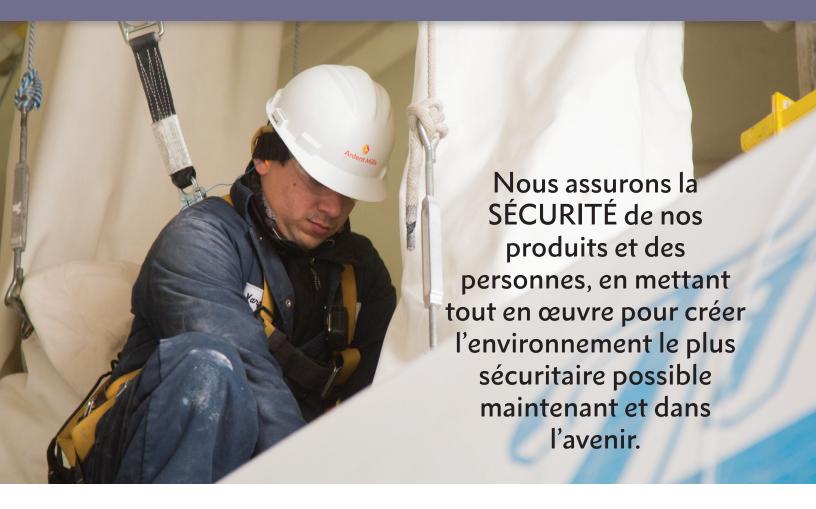
Nous sommes clairs et transparents à l'égard des contributions et activités politiques.

Les activités politiques d'entreprise, notamment les contributions politiques et le lobbyisme pour influencer la législation, sont strictement réglementées et soumises à des règles juridiques particulières. Les membres de l'équipe d'Ardent Mills doivent respecter toutes les lois applicables en matière d'éthique et de financement des campagnes électorales. Ardent Mills ne rémunérera ni ne remboursera aucune personne associée à l'entreprise, sous quelque forme que ce soit, pour une contribution politique que la personne a faite. Étant donné que les lois varient largement d'un territoire de compétence à un autre, les questions concernant le bien-fondé d'une activité ou d'une contribution politique doivent être acheminées aux Services juridiques.

Les membres de l'équipe d'Ardent Mills sont encouragés à s'intéresser de près aux activités politiques et gouvernementales et à soutenir les principes, les enjeux, les partis ou les candidats de leur choix. Toutefois, les membres de l'équipe doivent tenir leurs activités politiques personnelles et leurs opinions séparées des activités professionnelles. Vous ne devez pas utiliser les ressources d'Ardent Mills, telles que nos installations, adresses de courriel ou marques de commerce, pour vos propres activités politiques, et vous devez éviter de donner l'impression qu'Ardent Mills promeut ou appuie vos propres opinions.



SÉCURITÉ



Nous faisons de la sécurité de nos produits, de notre environnement et de nos employés une priorité.

Nous plaçons la sécurité au premier plan de tout ce que nous faisons :

- nous analysons périodiquement nos programmes et politiques de sécurité, pour cerner les possibilités d'amélioration;
- nous reconnaissons que le respect de l'ensemble des lois et règlements applicables est primordial au maintien d'une solide culture de sécurité;
- · nous avons en place des normes de travail qui surpassent souvent les exigences prévues par la loi;
- lors des activités d'apprentissage et de formation, nous insistons sur la qualité et nous attendons des membres de l'équipe qu'ils respectent la formation et posent des questions en cas d'incertitude;
- nous signalons rapidement les accidents de travail, les blessures ainsi que les pratiques et conditions dangereuses;
- nous vous encourageons à prendre en charge le respect des normes de sécurité et à vous exprimer chaque fois que des améliorations sont possibles.

Nous fournissons des produits sûrs. L'objectif d'Ardent Mills est de fournir des produits destinés à l'alimentation humaine ou animale qui sont sains et sûrs, partout et en tout temps. Nous utilisons des systèmes internes et faisons appel à des fournisseurs externes qui nous permettent d'assurer que nos denrées alimentaires et aliments pour animaux répondent aux exigences rigoureuses que nous devons respecter en matière de salubrité alimentaire et de réglementation ainsi qu'aux exigences prévue par la loi. (Voir les remarques dans l'encadré de la page 30.)

Sécurité 29

SÉCURITÉ

Remarques:

La farine et les ingrédients à base de grains sont faits de matières premières agricoles à l'état brut et, souvent, aucun contrôle n'est intégré à nos processus pour éliminer les bactéries et les microorganismes présents dans le milieu extérieur où les grains sont cultivés. Par conséquent, il nous incombe à tous d'informer les membres de notre équipe ainsi que nos familles, nos amis et nos collectivités des méthodes de manipulation et d'utilisation sécuritaires de la farine et d'autres produits à base de grains à l'état brut. Ainsi, nous leur conseillons de ne pas goûter ni manger les produits qui contiennent de la farine non cuite, comme la pâte à biscuits ou la pâte à frire; de bien faire cuire les aliments à base de pâte ou de pâte à frire non cuite avant de les manger, en employant une méthode comme la cuisson par ébullition, au four, par friture: de laver à l'eau chaude et au savon les bols, ustensiles ou surfaces qui sont entrés en contact avec de la farine et de se laver les mains à l'eau tiède et au savon immédiatement après avoir touché de la farine, de la pâte ou pâte à frire non cuite.

Il incombe à tous les membres de l'équipe d'Ardent Mills de poursuivre notre tradition en matière de salubrité et de sécurité des produits, non seulement en respectant toutes les lois et bonnes pratiques de fabrication, mais aussi en respectant les exigences de salubrité applicables aux produits destinés à l'alimentation humaine ou animale, et en informant leur gestionnaire s'ils remarquent un problème dans nos activités qui pourrait compromettre la salubrité alimentaire de ces produits ou en partageant des moyens d'améliorer nos efforts sur le plan de la sécurité. Nos gestionnaires doivent s'assurer que les membres de l'équipe ont la formation et les ressources nécessaires pour comprendre et jouer leur rôle à l'égard de la salubrité alimentaire des produits destinés à l'alimentation humaine ou animale. Toute dérogation à ces principes, ou toute menace, importante ou non, à la salubrité et à la sécurité de nos produits, doit être signalée à la personne responsable de l'assurance qualité.

Pour obtenir d'autres conseils, consultez la Politique de salubrité alimentaire et les procédures d'exploitation d'Ardent Mills.

Nous assurons la sécurité de tous nos employés. Ardent Mills mène toutes ses activités commerciales d'une manière qui protège la santé et la sécurité des membres de notre équipe et des partenaires d'affaires, des entrepreneurs et des visiteurs qui se trouvent dans nos installations. Nous nous conformons à toutes les lois sur la santé et la sécurité ainsi qu'à nos exigences rigoureuses en la matière; nous nous efforçons en permanence d'améliorer nos résultats à cet égard; et nous insistons pour que tous les travaux, qu'importe l'urgence, soient effectués en toute sécurité. Il incombe aux membres de l'équipe de respecter les lois en matière de santé et de sécurité ainsi que les exigences de l'entreprise qui s'appliquent à leur poste. Les membres de l'équipe sont aussi responsables de prendre les précautions nécessaires pour assurer leur propre protection et celle de leurs collègues et des visiteurs qui se trouvent dans nos installations, y compris de signaler immédiatement les accidents de travail, les blessures et les pratiques ou conditions dangereuses ou menaçantes. Aucun membre de l'équipe ne doit décourager le signalement des accidents, des blessures et des pratiques ou conditions dangereuses ou menaçantes.

Les gestionnaires d'Ardent Mills doivent fournir aux membres de l'équipe la formation, les programmes et les ressources dont ils ont besoin pour effectuer leur travail en toute sécurité et ils doivent concevoir nos processus et installations et les entretenir de manière à assurer des conditions de travail sécuritaires.

Pour en savoir plus à ce sujet, consultez la Politique de santé, sécurité et environnement d'Ardent Mills et les procédures d'exploitation en place à votre établissement ou de votre poste.

Nous interdisons la consommation illégale ou abusive de drogues et d'alcool. La possession, la vente, la distribution, l'offre ou la consommation de drogues illicites (ou l'abus de drogues licites, y compris les médicaments sur ordonnance ou en vente libre), de marijuana, d'alcool et de toute autre substance nocive ou contrôlée peuvent menacer la sécurité, la santé et la productivité des membres de notre équipe et des autres. Tout membre de l'équipe effectuant un travail pour Ardent Mills ou dans un établissement d'Ardent Mills ne doit pas avoir les facultés affaiblies par les drogues illicites, la marijuana, l'alcool ou toute autre substance contrôlée qui pourrait nuire à sa capacité d'effectuer en toute sécurité les tâches et les responsabilités de son poste. Des boissons alcoolisées peuvent être servies lors de réceptions approuvées par la société, pourvu que cela se fasse dans le respect de la Politique sur la consommation de drogue et d'alcool. Les membres de l'équipe ne peuvent consommer de l'alcool quand cela peut nuire à leur capacité d'effectuer leurs tâches, mettre en danger les autres ou porter atteinte à la réputation d'Ardent Mills ou d'un des membres de l'équipe ou des partenaires d'affaires de la société.

Pour obtenir d'autres conseils, consultez la Politique sur la consommation de drogue et d'alcool d'Ardent Mills de votre établissement.

LA FAÇON DE FAIRE D'ARDENT MILLS : RÉSUMÉ



Nous comptons sur vous chaque jour pour nous assurer de rester fidèles à nos valeurs. Si vous avez des questions ou des préoccupations, ou si vous croyez qu'une violation de notre Code de conduite s'est produite, n'hésitez pas à le dire. Nous ne tolérons aucunes représailles contre les personnes qui soulèvent une préoccupation ou déposent une plainte de bonne foi. À titre de rappel, nous vous proposons différentes façons de signaler une préoccupation :

- la ligne directe sur l'éthique d'Ardent Mills: 1 844 406-8150 ou www.ardentmills.ethicspoint.com,
- votre gestionnaire,
- · le chef de votre unité fonctionnelle,
- · les Ressources humaines,
- · les Services juridiques,
- · le chef de la conformité.

De plus, les membres de l'équipe peuvent communiquer avec un organisme public ou lui signaler une violation potentielle à la loi. Vous pouvez trouver des renseignements supplémentaires sur notre Code de conduite et d'autres politiques, y compris les versions les plus à jour, à l'adresse https://am3.sharepoint.com/law/Policies.





ArdentMills.com

Ardent Mills, LLC
1875 Lawrence Street, Suite 1400 • Denver, Colorado 80202
États-Unis
800 851-9618

Ardent Mills ULC
235 Nuggett Court • Brampton, Ontario L6T 5H4
Canada
888 295-9470

Molinos de Puerto Rico, LLC Guaynabo, PR 00966 165 Sabana Industrial Park Guaynabo, PR 00966 787 793-1111







