



# CODE ETHIQUE & DEONTOLOGIQUE FRUX GROUPE

Comme vous le savez, FRUX GROUPE est engagée envers les normes éthiques et de déontologie des affaires les plus élevées avec le plus haut niveau d'intégrité.

Les clients de **FRUX GROUPE** et le grand public méritent les plus hautes normes d'excellence, menées dans un environnement où l'objectivité et l'intégrité sont les caractéristiques. Personnellement, je crois que cet engagement est au cœur des valeurs qui rendent **FRUX GROUPE** aussi excellente. Ce Code de Déontologie et d'Éthique d'Entreprise (le « Code ») exprime les normes d'intégrité et de pratique des affaires qui supportent un ensemble unique de valeurs de **FRUX GROUPE**. Ce Code permet également de nous guider dans le respect des lois, des règlements et des normes éthiques qui régissent nos pratiques commerciales et qui nous définissent en tant que société profondément attachée à l'éthique d'entreprise.

Nous avons rendu l'adhésion à ce Code obligatoire dans nos relations avec nos clients et fournisseurs, ainsi qu'une exigence pour l'emploi permanent de nos employés et d'autres personnes travaillant pour le compte de **FRUX GROUPE**. Je m'attends à ce que chaque employé, dirigeant et administrateur de **FRUX GROUPE** lise, comprenne et suive notre Code pour plusieurs raisons. Premièrement, c'est ce que nos clients attendent de nous. Deuxièmement, nous avons pris l'engagement de vivre selon nos valeurs fondamentales. Enfin, si nous suivons ces directives dans tous les aspects de notre entreprise, nous opérerons avec les principes les plus élevés de pratiques commerciales équitables et éthiques. Le résultat sera un endroit où nous continuons tous d'être fiers de travailler.

Nous avons une obligation envers nos actionnaires, et les uns envers les autres, de mener des affaires légalement et avec la plus grande intégrité. Consultez ce Code pour une orientation afin de répondre à cette importante obligation. Ce Code n'est pas une liste de « Tu ne feras pas ». Il est tout simplement impossible d'envisager tous les scénarios d'affaires possibles qui pourraient être rencontrés lors de l'élaboration d'un Code tel que celui-ci, donc nous nous attendons à ce que vous consultiez ce Code en tant que point de départ afin de tracer la bonne voie éthique à suivre. Si vous ne comprenez pas quelque chose, n'hésitez pas à poser vos questions et à demander des éclaircissements.

Veillez consulter ce Code à mesure que des situations surviennent et assurez-vous que vous-mêmes et vos collègues respectent les normes éthiques et juridiques les plus élevées. Si ce Code n'est pas explicite et que vous avez un doute, fiez-vous uniquement à ce principe essentiel : « faire la bonne chose ».

Nous sommes tous responsables de veiller à ce que **FRUX GROUPE** maintienne les plus hautes normes d'éthique et de conformité. Ensemble, nous pouvons faire en sorte que **FRUX GROUPE** continue d'être une entreprise éthique exceptionnelle.

Je vous remercie de me rejoindre dans cet effort.

Cordialement,

Francis TCHINONA,  
Président Directeur Général



## POLITIQUES ET PROCÉDURES

Table des matières :

1. Objectifs et attentes
2. Nos valeurs fondamentales
3. Conformité avec les lois
4. Conflits d'intérêts
5. Activités et contributions politiques ; Dons à des organismes de bienfaisance
6. Anti-corruption et pots-de-vin, y compris cadeaux et divertissements
7. Tenue des registres
8. Protection des actifs de **FRUX GROUPE**
9. Code de déontologie des cadres supérieurs
10. Nos salariés
11. Délit d'initiés
12. Concurrence loyale
13. Informations confidentielles
14. Propriété intellectuelle
15. Respect de l'environnement
16. Qualité des produits
17. Commerce international
18. Reconnaissance de la déontologie
19. Dérogations
20. Règle de divulgation loyale



## 1. Objectifs et attentes

Le Code de Déontologie et d'Éthique d'Entreprise de **FRUX GROUPE** (le « Code ») souligne nos valeurs fondamentales et vise à nous aider à comprendre comment prendre des décisions d'affaires appropriées et éthiques au jour le jour. **FRUX GROUPE** est engagée à la conduite d'affaires d'une manière qui respecte les normes éthiques les plus élevées et soit conforme à toutes les lois applicables. Aux fins du présent Code, les « employés » doivent être considérés comme comprenant tous les administrateurs, dirigeants et employés de **FRUX GROUPE** et des entreprises exploitées par **FRUX GROUPE**, ainsi que d'autres fournissant des services au nom de **FRUX GROUPE**. Ce Code s'applique également à tous les employés de **FRUX GROUPE** et aux employés de toutes les filiales de **FRUX GROUPE** (collectivement « **FRUX GROUPE** ») en ce qui concerne leurs fonctions chez **FRUX GROUPE**.

Vous êtes tenus de vous conduire dans le respect des dispositions du présent Code.

Les objectifs du présent Code comprennent :

- Vous informer des attentes culturelles et comportementales pour s'engager dans une activité irréprochable et éthique.
- Fournir des directives pour les règlements pertinents, lois et politiques relatifs à vos activités quotidiennes, y compris des conseils sur la façon de faire des contributions politiques et caritatives, ainsi que sur les actions que vous devez entreprendre face à un chantage ou une extorsion.
- Promouvoir la protection des actifs de la Société, y compris des opportunités d'entreprise et des informations confidentielles.
- Faciliter un processus afin de traiter des problèmes et des questions portant sur une conduite appropriée des affaires.
- Identifier un moyen confidentiel de signaler des violations présumées du présent Code.

Principales attentes culturelles - **FRUX GROUPE** espère que ce Code facilitera à :

- Être en accord avec le respect de tous les règlements, lois et politiques régissant notre conduite des affaires dans le monde entier.
- Être honnêtes, justes et dignes de confiance dans la conduite de toutes les activités **FRUX GROUPE**.
- Être conscients des conflits d'intérêts entre les affaires professionnelles et personnelles et les éviter.
- Maintenir une atmosphère de pratiques d'emploi équitable s'étendant à tous les membres des collaborateurs de **FRUX GROUPE**.
- Aider à assurer un milieu de travail sécuritaire et une protection de l'environnement.
- Favoriser une culture où l'éthique est reconnue, valorisée et illustrée par tous les employés.

Dans les entreprises et l'environnement réglementaire d'aujourd'hui, les exigences légales touchant les activités de **FRUX GROUPE** peuvent être complexes et parfois confuses. **FRUX GROUPE** sait aussi que les choses évoluent. En conséquence, chaque question éthique et juridique ne peut tout simplement pas être anticipée et ce Code ne peut pas fournir toutes les réponses, il ne peut pas remplacer le comportement honnête et éthique d'administrateurs, de dirigeants et d'employés réfléchis. Il doit servir de guide afin de vous aider à résoudre des questions éthiques et juridiques.

Il est de votre responsabilité d'utiliser ce Code et votre bon sens en cas de questions concernant votre comportement ou celui d'autres employés de **FRUX GROUPE** et de personnes avec lesquelles **FRUX GROUPE** fait des affaires. Si tout le reste échoue, demandez de l'aide en répondant à ces questions. Par-dessus tout, vous devez toujours simplement « faire la bonne chose ».

## 2. Nos valeurs fondamentales

### **Intégrité - Une pierre angulaire qui constitue FRUX GROUPE**

Notre intégrité est la pierre angulaire de la façon dont **FRUX GROUPE** fait des affaires. Toutes les interactions avec les clients, les fournisseurs, les prestataires, les actionnaires et les autres employés doivent être menées avec la plus grande intégrité, honnêteté et respect mutuel.



#### Notre souci constant de l'excellence

FRUX GROUPE doit constamment viser l'excellence. Nous ne devons jamais être satisfaits de FRUX GROUPE d'aujourd'hui. FRUX GROUPE peut être et sera encore mieux demain.

#### Notre atout le plus précieux - Nos salariés

FRUX GROUPE cherche à bâtir une équipe qui est habilitée, encouragée, dédiée à l'amélioration de soi et au développement professionnel et engagée à gagner. Cela signifie que FRUX GROUPE ne tolère pas de comportements bureaucratiques ou politiques inutiles. Autrement dit, vous devez toujours essayer de « faire la bonne chose » dans vos interactions avec les autres.

#### Nos partenaires commerciaux

Les partenariats commerciaux stratégiques de FRUX GROUPE avec ses clients, fournisseurs et prestataires produisent tous une valeur actionnariale. FRUX GROUPE doit entretenir et cultiver ces relations en menant ses activités quotidiennes d'une manière respectueuse, honnête et concurrentielle.

#### Nos actionnaires

FRUX GROUPE est une société cotée en bourse. Elle a donc un devoir envers ses actionnaires de chercher à augmenter la valeur de leur investissement et de le sauvegarder vigoureusement. FRUX GROUPE leur doit de toujours « faire la bonne chose » dans chaque facette de son entreprise. Cela signifie que FRUX GROUPE doit être à son meilleur niveau, non seulement d'un point de vue concurrentiel, mais aussi éthique. FRUX GROUPE s'efforcera à augmenter chaque jour la valeur actionnariale.

### 3. Conformité avec les lois

Les activités commerciales de FRUX GROUPE sont menées en conformité avec toutes les lois et réglementations applicables. Dans toutes les situations, y compris celles où il n'y a pas de principes juridiques applicables ou lorsqu'il existe des lois imprécises ou contradictoires, notre entreprise doit être menée de manière telle à ne pas gêner ou présenter un risque pour FRUX GROUPE, aujourd'hui ou à l'avenir. D'une manière générale, l'ignorance de la loi n'est pas un moyen de défense. Par conséquent, vous devez être au courant des lois régissant FRUX GROUPE et devez-vous assurer que votre conduite soit en conformité avec toutes les lois, y compris les lois locales. L'Avocat Général de FRUX GROUPE peut vous fournir des directives sur des questions précises. Cependant, ce qui suit donne des informations sur certains des types de lois et politiques qui doivent être respectées.

### 4. Conflits d'intérêts

FRUX GROUPE reconnaît et respecte que vous pouvez prendre part à des activités légitimes financières, commerciales et autres en dehors de votre travail. Cependant, ces activités doivent toujours être légales et exemptes de conflits à l'égard de vos responsabilités en tant qu'employé de FRUX GROUPE. Vous ne devez jamais abuser des ressources, de l'influence et des actifs de FRUX GROUPE ou autrement discréditer le nom et la réputation de FRUX GROUPE. Un « conflit d'intérêt » se produit lorsque votre intérêt personnel, financier ou privé (ou l'intérêt d'un membre de votre famille) interfère de quelque façon - ou même semble interférer - avec vos responsabilités chez FRUX GROUPE et avec les intérêts de FRUX GROUPE. Il est impossible de cataloguer toutes les situations potentielles de conflit d'intérêts qui pourraient survenir. Vous êtes censés avoir recours à un bon jugement et du bon sens afin d'éviter non seulement des conflits d'intérêts réels, mais aussi l'apparition de conflits d'intérêts. Voici quelques directives utiles :

#### Éviter les conflits :

- Divulgez à votre superviseur immédiat toutes activités extérieures, tous intérêts financiers ou relations qui peuvent présenter un conflit d'intérêts ou même l'apparition d'un conflit.
- Exercez un bon jugement dans toutes les relations personnelles et professionnelles.
- N'abusez jamais des ressources ou des actifs de FRUX GROUPE en les utilisant pour autre chose qu'un but commercial légitime de FRUX GROUPE.



- Obtenez l'approbation de l'Avocat Général avant d'accepter tout poste de dirigeant, administrateur,

consultant ou employé pour toute entreprise ou activité commerciale à l'extérieur qui pourrait présenter un conflit d'intérêt ou même l'apparence d'un conflit. Cette approbation doit être produite par écrit, avec copie au Service du Personnel pour qu'il la conserve dans le dossier personnel de l'employé.

- Ne vous livrez jamais à des activités qui pourraient concurrencer **FRUX GROUPE** directement ou indirectement.

#### **Drapeaux rouges signalant d'éventuels conflits d'intérêt :**

- Détention d'un intérêt financier dans une entreprise qui fait des affaires avec ou qui pourrait autrement affecter les activités de **FRUX GROUPE**.
- Prise d'un travail qui peut interférer avec votre travail chez **FRUX GROUPE** ou tenter d'utiliser les heures de travail ou l'équipement de **FRUX GROUPE** pour des activités autres que votre fonction chez **FRUX GROUPE**.
- Mauvaise utilisation des ressources ou de l'influence de **FRUX GROUPE** pour promouvoir ou aider une entreprise extérieure.
- Agissant en qualité d'employé **FRUX GROUPE** et employer ou conclure des affaires avec un conjoint, un parent ou un ami proche.

Un conflit d'intérêts peut ne pas toujours être évident. Par exemple, un conflit d'intérêts peut survenir si vous mêmes ou un membre de votre foyer a une affiliation avec ou une participation chez un concurrent, un client, un fournisseur, un prestataire ou toute entreprise qui fait affaire avec **FRUX GROUPE**. Votre manager ou l'Avocat Général peut vous aider si vous avez des questions. Vous devez signaler tout conflit réel ou potentiel à votre manager ou à l'Avocat Général.

En tant qu'employés, vous avez un devoir de rester exempts de conflits d'intérêts, et c'est une obligation permanente qui vous oblige à agir en conformité avec les normes les plus élevées d'honnêteté, d'intégrité et d'équité envers **FRUX GROUPE**.

### **5. Activités et contributions politiques ; Dons à des organismes de bienfaisance**

**FRUX GROUPE** ne décourage pas la participation des employés à des activités politiques et connexes. Cependant, vous ne pouvez pas faire de contributions politiques au nom de **FRUX GROUPE**, que ce soit directement ou indirectement, sans l'autorisation préalable écrite de l'Avocat Général. Vous pouvez soutenir le processus politique par le biais de contributions personnelles, sous réserve qu'il n'y ait aucune interdiction ou restriction réglementaire sur ces contributions. Vous pouvez soutenir le processus politique en faisant du bénévolat sur votre temps personnel pour les candidats ou les organisations de votre choix. Cependant, ces activités ne doivent pas être effectués sur le temps de l'entreprise ni impliquer l'utilisation de toutes ressources de **FRUX GROUPE**, comme des téléphones, des ordinateurs ou des fournitures, et ces activités ne doivent pas se croiser avec les entreprises de **FRUX GROUPE** ou avec notre position sur une politique publique. Votre manager ou l'Avocat Général peut vous aider si vous avez des questions.

**FRUX GROUPE** encourage les employés à contribuer aux organismes de bienfaisance de leur choix, sous réserve qu'il n'y ait aucune interdiction ou restriction réglementaire sur ces contributions. Cependant, comme pour les activités politiques, les employés ne peuvent pas utiliser les ressources **FRUX GROUPE** pour soutenir personnellement des institutions charitables ou sans but lucratif qui ne sont pas spécifiquement approuvées ou soutenues par **FRUX GROUPE**. Tout organisme de bienfaisance soutenu par **FRUX GROUPE** est soumis à un examen en diligence raisonnable par l'Avocat Général afin de s'assurer de sa conformité avec les lois applicables, et toutes les contributions doivent être comptabilisées de manière appropriée.

### **6. Anti-corruption et pots-de-vin, y compris cadeaux et divertissements**

La corruption est essentiellement l'offre, la promesse, le don, l'acceptation ou la sollicitation d'un avantage (financier ou autre) comme une incitation pour une action illégale ou un abus de confiance.

#### **Corruption**



Comme toutes les entreprises, **FRUX GROUPE** est soumise à de nombreuses lois, américaines et non américaines, qui interdisent la corruption dans pratiquement tous les types de cadres commerciaux.

La règle ici est simple - ne corrompre personne, à tout moment, pour une raison quelconque, et n'accepter de pots-de-vin de personne. **FRUX GROUPE** a une « tolérance zéro » pour toutes les formes de pots-de-vin et de corruption au sein de son entreprise. Vous devez aussi être prudents lorsque vous donnez ou recevez des cadeaux et payez ou acceptez un divertissement ou d'autres courtoisies d'affaires au nom de **FRUX GROUPE**. Nous voulons éviter la possibilité que le don, le divertissement ou toute autre courtoisie d'affaires puisse être perçue comme un pot-de-vin ou comme étant destinée à influencer une transaction commerciale avec une autre partie, indépendamment du fait que **FRUX GROUPE** est le fournisseur ou l'acheteur.

### **Cadeaux et divertissements**

Des dépenses d'accueil ou de promotion raisonnables et proportionnées, qui visent à améliorer l'image de **FRUX GROUPE**, mieux présenter les produits et services de **FRUX GROUPE** ou établir des relations cordiales, sont reconnues comme une partie établie et importante de l'entreprise. Vous ne devez jamais accepter de cadeaux ou de divertissements d'un client, d'un fournisseur ou de toute personne tentant de faire des affaires avec **FRUX GROUPE**, sauf s'ils sont non sollicités et n'engendrent aucune obligation de votre part. Accepter un cadeau supérieur à la valeur nominale ou un divertissement qui est plus qu'un événement social de routine peut sembler être une tentative d'influencer indûment vos décisions en ce qui concerne des clients, des fournisseurs, des consultants ou des personnes analogues. Vous devez respecter les normes suivantes au moment de décider si oui ou non il convient d'accepter des cadeaux, des divertissements ou un voyage et un hébergement.

#### **Accepter des cadeaux**

Cadeaux ou argent ne doivent jamais être sollicités. **FRUX GROUPE** a mis en place des règles concernant l'acceptation des cadeaux qui doivent être respectées. Ces règles sont énoncées dans le cadre de la politique anti-corruption global de **FRUX GROUPE**. Vous devez vous assurer de les avoir lues avec attention et d'agir en conformité avec celles-ci en toute circonstance.

#### **Accepter une invitation**

Des divertissements d'affaires coutumier tels qu'un déjeuner, un dîner, du théâtre, un événement sportif, etc., sont appropriés s'ils revêtent un caractère raisonnable. Le but d'accepter ces courtoisies d'affaires doit être de tenir des discussions d'affaires de bonne foi, ou de favoriser de meilleures relations d'affaires. **FRUX GROUPE** a mis en place des règles concernant l'acceptation des invitations qui doivent être respectées. Ces règles sont énoncées dans le cadre de la politique globale anti-corruption de **FRUX GROUPE**.

Vous devez vous assurer de les avoir lues avec attention et d'agir en conformité avec celles-ci en toute circonstance.

#### **Accepter un voyage et un hébergement**

Vous ne pouvez pas accepter de paiement pour, ou de cadeau de, un transport gratuit, un hébergement ou d'autres frais de déplacement, sauf si vous voyagez dans le cadre d'un groupe organisé par un client, un fournisseur ou un consultant ou leurs représentants, le voyage étant lié aux affaires et le cadeau ou le paiement étant signalé et approuvé à l'avance par votre manager. Si la partie extérieure vous rembourse le transport, l'hébergement ou d'autres dépenses qui ont été payées par **FRUX GROUPE**, le paiement du remboursement doit être transmis à **FRUX GROUPE**.

#### **Faire des cadeaux**

Aucun cadeau ne doit être offert, promis ou réalisé dans le but d'influencer un tiers pour obtenir ou conserver un avantage commercial ou un contrat, ou pour récompenser l'octroi ou le maintien d'un contrat, ou en échange explicite ou implicite de faveurs ou avantages. **FRUX GROUPE** a mis en place des règles concernant la remise des cadeaux qui doivent être respectées. Ces règles sont énoncées dans le cadre de la politique anti-corruption global de **FRUX GROUPE**. Vous devez vous assurer de les avoir lues avec attention et d'agir en conformité avec celles-ci en toute circonstance.

#### **Divertir des clients et des fournisseurs**

Aucune invitation ne doit être offerte, promise ou réalisée dans le but d'influencer un tiers pour obtenir ou conserver un avantage commercial ou un contrat, ou pour récompenser l'octroi ou le maintien d'un contrat, ou en échange explicite ou implicite de faveurs ou avantages. **FRUX GROUPE** a mis en place des règles concernant les invitations à sortir qui doivent être



respectées. Ces règles sont énoncées dans le cadre de la politique anticorruption global de **FRUX GROUPE**. Vous devez vous assurer de les avoir lues avec attention et d'agir en conformité avec celles-ci en toute circonstance.

### **Paiements de facilitation**

Des paiements de facilitation (parfois appelés « bakchichs ») sont généralement des petits paiements ou des cadeaux faits à des représentants gouvernementaux de niveau junior à bas dans le but d'accélérer ou de « faciliter » des actions que les représentants ont déjà le devoir d'accomplir. Vous ne devez pas faire de paiements de facilitation et vous ne devez pas permettre à d'autres qui travaillent pour vous de les faire. **FRUX GROUPE** ne fait aucune distinction entre des paiements de facilitation et des pots-de-vin. Tout type de paiement de facilitation est interdit, grand ou petit, que ces paiements soient oui ou non considérés comme faisant partie de la pratique des entreprises locales ou acceptables en vertu du droit local (ce qui est rare, quand bien même ils seraient permis), et même si des concurrents de **FRUX GROUPE** se livrent à ces pratiques.

### **Agents tiers**

En règle générale, n'offrez rien à un client, un fournisseur ou un représentant gouvernemental -directement ou même indirectement par un tiers - en échange d'un traitement favorable. Vous devez obtenir l'approbation préalable de l'Avocat Général avant de fournir quelque chose de valeur à un client, un fournisseur ou un représentant gouvernemental, et vous devez vous assurer qu'une fois approuvés, ces paiements soient correctement enregistrés. En outre, **FRUX GROUPE** peut être tenue pour responsable de pots-de-vin versés par une personne (tel qu'un employé, un sous-traitant ou un agent ou consultant tiers) agissant au nom de **FRUX GROUPE**. Soyez particulièrement prudents lors de l'évaluation d'un tiers éventuel qui pourrait interagir avec d'autres au nom de **FRUX GROUPE**. Vous ne devez pas engager d'agent ou de consultant tiers s'il y a des raisons de croire que l'agent ou le consultant peut tenter de corrompre un client, un fournisseur ou un représentant gouvernemental. En outre, veillez à ce que tous les agents et consultants acceptent de se conformer aux dispositions anticorruption contenues dans le présent Code.

## **7. Tenue des registres**

Vous devez connaître et vous conformer aux contrôles et procédures de divulgation de **FRUX GROUPE** ainsi qu'à son contrôle interne à l'égard de l'information financière. Vous êtes chargés et responsables de l'exactitude des rapports de toutes les transactions dans lesquelles vous êtes directement impliqués.

Des registres précis et fiables sont essentiels pour que **FRUX GROUPE** respecte ses obligations juridiques et financières et gère ses affaires. Vous devez conserver les livres, registres et comptes d'une manière qui donne un compte rendu juste et précis de toutes les transactions commerciales et de l'utilisation des actifs, avec des détails raisonnables. Le paiement par **FRUX GROUPE** de biens et services doit être justifié dans tous les cas par des factures ou d'autres documents appropriés reflétant le but réel des paiements. Les paiements ne peuvent être faits qu'aux personnes ou aux entreprises ayant fourni les biens et services, sauf approbation contraire à l'avance par votre manager.

La falsification d'un dossier de la société **FRUX GROUPE** n'est pas autorisée. Aucun arrangement, opération et obligation hors bilan ne doit être exécuté, et aucun fond ou actif non enregistré ne doit être maintenu, sauf permission par la loi ou la réglementation applicable. Si cela est autorisé, ces opérations, arrangements, obligations et comptes, s'ils sont importants, doivent être divulgués à la SEC dans des rapports appropriés. Toutes questions à cet égard doivent être adressées au Directeur Financier de **FRUX GROUPE** ou à l'Avocat Général.

Les agents et managers doivent maintenir un système de comptabilité interne avec des contrôles qui :

- Empêchent des opérations non autorisées, non enregistrées ou mal enregistrées.
- Permettent de préparer des états financiers fondés sur les principes comptables généralement reconnus.

Vous devez coopérer pleinement avec les services comptabilité et audit interne de **FRUX GROUPE**, ainsi que les comptables publics indépendants et le conseiller juridique de **FRUX GROUPE**. Les managers doivent veiller à ce que des tiers qui créent ou mettent à jour les dossiers de **FRUX GROUPE** suivent les mêmes règles le cas échéant.



## 8. Protection des actifs de FRUX GROUPE

Vous avez la responsabilité d'utiliser correctement les actifs de **FRUX GROUPE** et de les protéger. Les actifs peuvent être corporels (tels que les bâtiments, meubles, systèmes informatiques et équipement, stocks, outils et fonds) et incorporels (comme les secrets commerciaux, temps de travail, marketing et stratégies de prix). Toutes les informations électroniques transmises ou contenues dans les systèmes d'information de **FRUX GROUPE** sont la propriété de **FRUX GROUPE** et doivent être correctement protégées et utilisées uniquement à des fins liées à la fonction.

### Utilisation personnelle des actifs de FRUX GROUPE

Vous êtes censés avoir recours à votre bon sens lors de l'utilisation d'actifs **FRUX GROUPE** pour effectuer des tâches personnelles de routine pendant des heures de travail, comme passer des appels téléphoniques personnels, envoyer des télécopies, des e-mails personnels et accéder brièvement à des sites Web commerciaux légitimes. L'accès aux e-mails et à Internet peut être contrôlé conformément à la législation applicable et il n'y a aucune garantie de confidentialité. La visite de sites Web contenant des documents inappropriés racistes, pornographiques, de jeux de hasard ou autres est interdite. Il est important pour chacun de nous d'être informés de la « Politique des Communications Électroniques » de **FRUX GROUPE** et de s'y conformer. D'autres exemples spécifiques d'utilisation inappropriée des actifs de **FRUX GROUPE** sont l'usage personnel de : véhicules de l'entreprise pour des raisons non commerciales ; outils ou équipement d'entreprise ; courrier payé par la société ; fournitures de l'entreprise ; actifs de la société pour un gain personnel et service de voyages aux frais de la société.

### Tirer parti d'opportunités d'entreprise

Vous avez le devoir envers **FRUX GROUPE** de faire avancer ses intérêts lorsque l'occasion se présente. Vous ne devez pas prendre pour vous personnellement (ou au profit d'amis ou de membres de la famille) des opportunités découvertes par l'utilisation de la propriété, des informations ou de la position de **FRUX GROUPE**.

## 9. Code de déontologie des cadres supérieurs

Fournir aux investisseurs de **FRUX GROUPE** des renseignements exacts et fiables est d'une importance cruciale pour l'équipe de direction de **FRUX GROUPE** et le conseil d'administration de **FRUX GROUPE**. Des pratiques éthiques ancrent la philosophie de la direction de **FRUX GROUPE** pour diriger notre entreprise, et notre conseil d'administration est déterminé à se tenir aux normes éthiques les plus élevées. **FRUX GROUPE** a adopté un Code d'Éthique supplémentaire spécifique à nos cadres supérieurs.

## 10. Nos salariés

**FRUX GROUPE** aspire à un milieu de travail inclusif et sûr pour ses salariés et partenaires d'affaires. Nos politiques et nos programmes sont conçus pour promouvoir l'équité et le respect de tous les individus, et favoriser un milieu de travail où la diversité et l'inclusion sont tenues en haute estime. **FRUX GROUPE** ne tolère pas de discrimination, de harcèlement ou de représailles. Les comportements qui exposent nos salariés ou nos partenaires d'affaires à des risques ne sont pas autorisés.

### Égalité des chances pour l'emploi

**FRUX GROUPE** est fière d'être un employeur qui promet d'égalité des chances et l'action positive. Le but de **FRUX GROUPE** est d'avoir des collaborateurs qui reflètent raisonnablement la diversité des talents qualifiés disponibles sur les marchés du travail pertinents. **FRUX GROUPE** cherche à recruter, développer et retenir les meilleurs talents d'un vivier de candidats diversifiés.

**FRUX GROUPE** fonde les décisions d'emploi, y compris les décisions de sélection, de développement et de rémunération, sur les qualifications, les compétences et la performance d'une personne. Elle ne fonde pas ces décisions sur des caractéristiques personnelles ou un statut, comme la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'origine nationale, la citoyenneté, la religion, l'âge, le handicap, le statut de vétéran, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'état civil et/ou des informations génétiques. **FRUX GROUPE** est pleinement engagée envers l'égalité des chances en matière d'emploi et le respect de la lettre et de l'esprit de la gamme complète des pratiques d'emploi équitables et des lois de lutte contre la discrimination dans les pays où elle exerce ses activités.





### Milieu de travail exempt de harcèlement

**FRUX GROUPE** s'efforce d'avoir un milieu de travail exempt de harcèlement. **FRUX GROUPE** ne tolère pas un comportement inapproprié ou du harcèlement par, ou contre, nos salariés ou partenaires d'affaires. En vertu de notre politique anti-harcèlement, le harcèlement est tout comportement qui :

- Interfère déraisonnablement avec la performance de l'emploi d'une personne, ou
- Crée un milieu de travail qui soit intimidant, hostile, abusif ou offensant.

Nos employés doivent :

- Traiter tout le monde avec respect et
- S'abstenir de tout comportement verbal ou physique importun ou potentiellement offensant, y compris d'insultes, injures, blagues, toucher et autres actions potentielles de harcèlement ou d'intimidation.

Les managers doivent :

- Administrer les politiques et les programmes de **FRUX GROUPE** d'une manière appropriée, cohérente et non discriminatoire,
- Surveiller le lieu de travail et prendre des mesures pour prévenir et combattre les comportements inappropriés,
- Soutenir nos politiques et programmes d'égalité des chances et d'action positive, et
- Faire des arrangements raisonnables pour les travailleurs handicapés en conformité avec les lois applicables.

**FRUX GROUPE** discipline ceux qui agissent d'une manière inacceptable. Pour une description des éventuelles mesures disciplinaires, voir la Section 18 du présent Code.

### Relations personnelles

**FRUX GROUPE** veut éviter même l'apparition de favoritisme sur le lieu de travail. Les personnes ayant des relations personnelles étroites ne doivent pas être en rapport hiérarchique superviseur / subordonné ou d'autres postes d'autorité qui peuvent influencer sur les décisions en matière d'emploi des uns et des autres.

Si vous vous trouvez dans cette situation, vous devez le divulguer en appelant le Service du Personnel. L'Avocat Général travaillera avec votre manager pour voir si un changement est nécessaire dans les rapports hiérarchiques.

### Comportements violents, alcool et drogues

**FRUX GROUPE** veut un milieu de travail qui protège la santé et la sécurité de ses salariés et partenaires d'affaires. Voilà pourquoi **FRUX GROUPE** interdit les comportements intimidants, les menaces et les actes de violence sur son milieu de travail. C'est aussi pourquoi **FRUX GROUPE** exige un milieu de travail exempt de drogues et d'alcool. Vous devez venir travailler sans effets négatifs de drogue ou d'alcool, et être en mesure d'effectuer toutes vos tâches.

Notre « Politique d'abus de substances illégales et d'alcool » ne permet pas de consommer de drogues illégales et d'alcool sur le lieu de travail ou sur la propriété de **FRUX GROUPE** ni de venir travailler avec des niveaux détectables de drogues ou d'alcool dans votre organisme pendant le temps de travail. Dans certains cas, des tests de drogues et d'alcoolémie peuvent être commandés comme condition d'un emploi continu.

Afin de vous aider à respecter notre Politique d'abus de substances illégales et d'alcool, **FRUX GROUPE** peut offrir des services de conseil et/ou de réhabilitation.

## 11. Délit d'initiés

Les lois américaines et canadiennes sur les valeurs mobilières interdisent l'achat ou la vente de titres d'une société par des personnes qui sont au courant d'informations importantes sur cette société, qui ne sont généralement pas divulguées au public. Ces lois interdisent également à des personnes qui sont au courant de ces informations importantes non publiques de divulguer ces informations à d'autres qui peuvent effectuer des transactions. **FRUX GROUPE** a adopté une « Politique de Délit d'Initiés » pour ses administrateurs, dirigeants, employés et consultants en ce qui concerne la négociation de titres de **FRUX GROUPE**, ainsi que de titres de sociétés cotées en bourse avec lesquelles **FRUX GROUPE** a une relation commerciale.



La politique sur les délits d'initiés interdit la négociation de titres de **FRUX GROUPE**, directement ou par des membres de la famille ou d'autres personnes ou entités, si vous êtes au courant d'informations importantes non publiques relatives à **FRUX GROUPE**. De même, la Politique sur les Délits d'Initiés interdit la négociation de titres de toute autre société si vous êtes au courant d'informations importantes non publiques à propos de cette société, qui ont été obtenues dans le cadre de votre emploi chez **FRUX GROUPE**. En vertu de la Politique sur les Délits d'Initiés, vous ne pouvez pas transmettre d'informations importantes non publiques à d'autres ni recommander à quiconque l'achat ou la vente de titres en étant au courant de ces informations. Cette pratique, connue sous le nom de « renseignement », viole aussi les lois sur les valeurs mobilières et peut entraîner les mêmes sanctions civiles et pénales applicables aux délits d'initiés.

Pour aider à prévenir toutes violations involontaires des lois sur les valeurs mobilières et à éviter même l'apparition de transactions sur la base d'informations d'initiés, la Politique sur les Délits d'Initiés interdit à certains employés de négocier des titres de **FRUX GROUPE** au cours de périodes d'interdiction trimestriels et pendant certaines périodes d'interdiction spécifiques à des événements. La Politique sur les Délits d'Initiés exige également que certains employés apurent toutes les transactions de valeurs mobilières de **FRUX GROUPE**. Vous serez avertis si vous êtes soumis à ces périodes d'interdiction ou à des procédures d'apurement préalable.

Que vous soyez soumis à périodes d'interdiction ou que des périodes d'interdiction soient en vigueur ou non, toute transaction sur la base d'informations importantes non publiques est un délit. **FRUX GROUPE** coopérera avec les autorités de réglementation dans toute enquête sur des transactions d'actions ordinaires de **FRUX GROUPE**, et pourra prendre des mesures jusqu'à et y compris le licenciement pour violation de la Politique sur les Délits d'Initiés.

## 12. Concurrence loyale

**FRUX GROUPE** se livre à une concurrence libre et loyale dans le monde et **FRUX GROUPE** croit qu'une concurrence honnête et sans restriction est essentielle pour le fonctionnement du système de libre entreprise. La plupart des pays ont des lois (souvent appelées lois « antitrust » ou « concurrence ») qui interdisent l'entrave au commerce par le biais d'activités telles que la fixation de prix, la répartition de clients ou de territoires et l'abus de position dominante sur le marché. **FRUX GROUPE** doit se conformer à ces lois. Ces lois ont été, et continuent d'être, un important contributeur aux marchés libres dans lesquels **FRUX GROUPE** opère. Vous devez vous efforcer de traiter équitablement les clients, fournisseurs, concurrents et autres salariés de **FRUX GROUPE**. Vous ne devez pas tirer indûment profit de quiconque par la manipulation, la dissimulation, l'abus d'informations privilégiées, la déformation de faits importants ou toute autre pratique commerciale déloyale. Des discussions et/ou des accords anticoncurrentiels collusoires avec des concurrents et d'autres sont interdits. Ils comprennent : des accords de fixation des prix ou de répartition ou de division des marchés ou des clients ; le boycott ou le refus de traiter avec des clients ou des fournisseurs, sans motif d'affaires légitime ; ou tout autre comportement qui retient illégalement la concurrence. La sélection de fournisseurs de biens et de services à **FRUX GROUPE** sera basée sur des critères objectifs, comme la qualité, le prix, le service et le bénéfice global pour **FRUX GROUPE**.

**FRUX GROUPE** protège scrupuleusement ses informations stratégiques et autres, et toute divulgation à un concurrent ou à un autre participant sur le marché, même involontaire, peut nuire à l'activité de **FRUX GROUPE**. Il est interdit de discuter ou d'échanger des informations de nature concurrentielle, notamment avec des concurrents. Des exemples de ce type d'informations comprennent les prix, les coûts, les plans marketing ou des études et des plans de production et de capacités. Vous devez d'abord consulter l'Avocat Général de **FRUX GROUPE** avant toute discussion avec un concurrent. Si un concurrent entame une discussion impliquant l'un de ces sujets, vous devez refuser d'y participer et le signaler à l'Avocat Général de **FRUX GROUPE**.

Si vous participez à des associations commerciales, ou si vous avez d'autres contacts de routine avec des concurrents, des clients ou des fournisseurs, vous devez faire particulièrement attention à ne pas divulguer ce type d'informations. Sauf dans le cas du Président Directeur Général, dont la participation à ces associations est autorisée, à sa discrétion, la participation des salariés à ces associations doit être soumise à une approbation préalable comme suit, selon le cas :

### Salariés des Unités Commerciales :

Un membre du Comité de Direction de **FRUX GROUPE**

**Salariés de l'Entreprise :**

Vice-président - Personnel ; Avocat Général ; Directeur Financier ; Directeur Général ; ou Directeur des Achats

**Comité de Direction de FRUX GROUPE :**

Président Directeur Général

Ces approbations doivent être couchées par écrit et une copie doit être envoyée au représentant du Service du Personnel applicable afin de la conserver dans le dossier personnel du salarié

**13. Informations confidentielles****Informations confidentielles et internes**

Au cours de votre relation avec **FRUX GROUPE**, vous avez accès à des informations confidentielles relatives à **FRUX GROUPE** et à ses affaires. Les informations confidentielles comprennent toutes les informations non publiques qui pourraient être utiles à des concurrents ou nuisibles à **FRUX GROUPE** ou à ses clients si elles étaient divulguées. Voici des exemples d'informations confidentielles : (a) tous systèmes, informations ou processus concurrentiels ; (b) informations non publiques sur des activités de **FRUX GROUPE** (y compris les prix et des informations sur les coûts), résultats, stratégies et projections ; (c) informations non publiques sur les plans d'affaires, processus d'affaires et relations clients de **FRUX GROUPE** ; (d) informations non publiques sur les salariés ; (e) informations non publiques reçues dans le cadre de l'emploi sur des clients et fournisseurs (ainsi que des clients et fournisseurs potentiels) ; (f) informations non publiques sur la technologie, les systèmes et les produits exclusifs de **FRUX GROUPE** ; (g) secrets commerciaux (tels que, par exemple, des formules de boissons).

Au cours de votre relation avec **FRUX GROUPE**, et par la suite, vous devez maintenir et protéger la confidentialité des informations confidentielles que vous obtenez ou créez dans le cadre de vos activités pour ou au nom de **FRUX GROUPE**. Les informations confidentielles ne doivent pas être divulguées à quiconque (y compris d'autres personnels de **FRUX GROUPE**) n'est pas autorisé à les recevoir ou n'a pas besoin de les connaître. Les seules exceptions sont lorsque cette divulgation a été dûment autorisée par le client ou le fournisseur ou le personnel approprié de **FRUX GROUPE**, ou est requise par la loi applicable ou une procédure légale appropriée. Toute question à cet égard doit être adressée à l'Avocat Général de **FRUX GROUPE**.

Vous devez prendre des mesures de précaution afin d'éviter une divulgation non autorisée d'informations confidentielles de **FRUX GROUPE**. Il ne faut jamais parler des informations confidentielles dans des lieux publics. Vous devez également veiller à ce que les dossiers commerciaux, documents et e-mails soient produits, copiés, télécopiés, classés, stockés et éliminés par des moyens conçus pour réduire le risque que des personnes non autorisées puissent avoir accès à des informations confidentielles. En outre, les ordinateurs et les zones de travail doivent être correctement sécurisées afin d'empêcher tout accès non autorisé.

**Informations sur les concurrents**

Toute information distribuée par **FRUX GROUPE** doit être précise et objective, y compris des informations sur nos concurrents. Vous ne devez pas faire de déclarations fausses ou trompeuses sur les concurrents, leurs produits ou services. L'obtention d'informations sur la concurrence de **FRUX GROUPE** est une pratique importante et acceptée, à condition qu'elle soit réalisée d'une manière appropriée, juridique et éthique. Il y a des limites sur la façon dont ces informations peuvent être collectées, particulièrement les informations confidentielles. **FRUX GROUPE** doit veiller à ne jamais franchir la ligne d'irrégularité en recherchant des informations sur la concurrence. Il est manifestement abusif d'acquiescer sciemment des informations concurrentielles confidentielles par le biais de fausses déclarations, tromperie ou faux prétextes.

Si vous participez à des associations commerciales, ou si vous avez d'autres contacts de routine avec des concurrents, des clients ou des fournisseurs, vous devez faire particulièrement attention à ne pas divulguer d'informations concurrentielles sensibles.

**14. Propriété intellectuelle**

Les droits de propriété intellectuelle de **FRUX GROUPE** (nos marques, logos, droits d'auteur, secrets commerciaux, « savoir-faire » et brevets) sont parmi nos atouts les plus précieux. Leur utilisation non autorisée peut conduire à leur perte ou une grave perte de valeur. Toute utilisation des marques et logos de **FRUX GROUPE** doit être autorisée à l'avance par l'Avocat Général. Signalez à l'Avocat Général tout soupçon d'utilisation frauduleuse des marques, logos ou autre propriété intellectuelle de **FRUX GROUPE**.



De même, respectez les droits de propriété intellectuelle d'autrui. Une utilisation inappropriée de la propriété intellectuelle d'autrui peut exposer **FRUX GROUPE** et vous-mêmes à des amendes pénales et civiles ainsi qu'à des pénalités. Veuillez demander conseil à l'Avocat Général avant de solliciter, d'accepter ou d'utiliser des informations confidentielles d'autrui ou de laisser des tiers utiliser ou accéder à des informations confidentielles de **FRUX GROUPE**. Vous devez également vérifier auprès de l'Avocat Général en cas d'élaboration d'un produit qui utilise un contenu n'appartenant pas à **FRUX GROUPE**.

Des informations supplémentaires concernant la protection de la propriété intellectuelle se trouvent dans « Protéger la politique de propriété intellectuelle » de **FRUX GROUPE**.

## 15. Respect de l'environnement

**FRUX GROUPE** s'engage à respecter toutes les lois et réglementations en vigueur relatives à la protection de l'environnement. Par exemple, la direction des établissements dans les installations de production de **FRUX GROUPE** doit être au courant des lois et règlements ayant un impact sur l'air et sur les rejets d'eau (égouts) ainsi que le stockage, l'élimination et le rejet de déchets et de substances dangereuses de leur établissement. Le non respect de ces lois et règlements, même involontaire, peut entraîner des pénalités importantes pour **FRUX GROUPE**. Par conséquent, si vous suspectez un non-respect ou une violation de ces lois et règlements, les circonstances doivent être immédiatement signalées à votre superviseur, au directeur d'établissement de l'installation en question ou à l'Avocat Général de **FRUX GROUPE**.

## 16. Qualité des produits

Notre succès dépend de la capacité à produire constamment des produits de qualité pour nos clients. Chaque division doit maintenir des normes de qualité et de sécurité des produits qui soient en conformité avec les lois et règlements applicables. En particulier, chaque unité de production doit se conformer aux bonnes pratiques de fabrication. Vous devez mener vos activités pour **FRUX GROUPE** d'une manière conçue pour maintenir l'intégrité et la qualité des produits de **FRUX GROUPE**.

## 17. Commerce international

**FRUX GROUPE** exerce ses activités dans de nombreux pays et s'engage à suivre les lois et règlements en vigueur partout où **FRUX GROUPE** fait des affaires. Toutes les transactions doivent être menées conformément à la loi applicable.

## 18. Reconnaissance de la déontologie

Vous êtes responsables de vos propres actions et vous êtes tenus de lire et de comprendre le présent Code. Pour vous assurer que vous compreniez ce Code et nos normes de conduite et d'intégrité des affaires, vous devez lire ce Code au moment de votre embauche ou de votre nomination. Une fois que cela est fait, vous devez remplir un formulaire de reconnaissance (qui vous sera fourni par le Service du Personnel) pour :

- Confirmer que vous avez lu et compris le présent Code, que vous respectez ce Code et d'autres politiques clés de **FRUX GROUPE**, et que vous allez continuer à vous y conformer.
- Divulguer d'éventuels conflits d'intérêt et soulever des préoccupations que vous pourriez avoir au sujet d'éventuels conflits ou de violations du Code.

Les cadres supérieurs de **FRUX GROUPE** doivent remplir un certificat de représentation de gestion trimestrielle, qui comprend une reconnaissance que ces cadres supérieurs ont lu et compris le présent Code. En outre, afin de les sensibiliser au présent Code, **FRUX GROUPE** envoie un e-mail de rappel à tous les salariés sur une base annuelle en les encourageant à examiner ce Code et en leur rappelant l'importance de comprendre et de respecter ce Code.

**FRUX GROUPE** reconnaît que les choses évoluent. Si vous avez une situation nouvelle qui peut provoquer un conflit réel ou l'apparition d'un conflit d'intérêt ou toute autre préoccupation impliquant potentiellement un domaine couvert par le présent Code, vous devez en discuter immédiatement avec votre manager. Les administrateurs et/ou cadres supérieurs doivent en



discuter avec l'Avocat Général. En outre, ces informations doivent également être mises à jour sur votre formulaire de reconnaissance.

Ce Code et les mises à jour périodiques se trouvent sur l'Intranet de **FRUX GROUPE**. Aucun manquement à lire ce Code ne vous dispense de l'obligation de vous conformer aux dispositions du présent Code. Si vous n'êtes pas certains de l'interprétation correcte du présent Code ou de l'application du présent Code à des situations spécifiques, vous devez envoyer vos questions et demander conseil à l'Avocat Général ou au Vice-Président du personnel.

### Ethicspoint® Hotline

#### Soulever des préoccupations et demander conseil

**FRUX GROUPE** fait des affaires avec honnêteté et intégrité. **FRUX GROUPE** s'appuie sur l'aide de tous ses salariés afin de maintenir le plus haut niveau d'intégrité. Si vous avez connaissance de n'importe quel acte répréhensible soupçonné, veuillez le signaler à **FRUX GROUPE**, soit en parlant à un manager, soit en utilisant le système de signalement Ethicspoint®. Vous devez prendre toutes les mesures responsables afin de prévenir une violation du Code.

N'importe quel salarié de **FRUX GROUPE** peut utiliser le système de signalement Ethicspoint® afin de rapporter anonymement tout soupçon d'actes répréhensibles, y compris des choses telles que :

- Le vol d'actifs de **FRUX GROUPE**.
- Des problèmes de comptabilité, contrôles internes et vérification.
- Un non-respect de ce Code de Déontologie et d'Éthique.
- Toutes violations des lois de l'État, provinciales ou fédérales sur les titres.

Vous devez envoyer votre message via le site web ou par téléphone. Si vous choisissez le téléphone, un opérateur, salarié d'une société distincte de **FRUX GROUPE**, répondra à l'appel, notera les informations que vous avez à indiquer et transmettra un rapport pour suivi et enquête appropriés. Les rapports honnêtes faits de bonne foi seront pris au sérieux et traités de manière appropriée.

Toute tentative d'utilisation abusive du système de signalement Ethicspoint® dans le but de nuire intentionnellement à une personne par le biais de fausses accusations ou tout autre comportement illicite est interdit.

Les options suivantes sont disponibles pour signaler anonymement tout acte répréhensible :

**Par téléphone** : allez sur le site <https://cottcompanies.ethicspiont.com> pour trouver votre numéro gratuit de signalement.

**Via le Web** : allez sur le site Web sécurisé <https://cottcompanies.ethicspiont.com> et cliquez sur « Effectuer un nouveau rapport » ou « Suivi de Rapport ».

Le Chef de la Vérification Interne rendra compte périodiquement au Comité de Vérification de **FRUX GROUPE** des violations et des violations présumées du Code qui ont été portées à son attention, ainsi que des mesures correctives qui ont été prises, le cas échéant. Le Comité de Vérification du Conseil d'Administration ou le Président du Comité de Vérification, en consultation avec l'Avocat Général, examinera les plaintes ou les préoccupations concernant notre comptabilité, les contrôles internes ou la vérification.

#### Politique de confidentialité et d'absence de représailles

**FRUX GROUPE** fera de son mieux pour protéger votre confidentialité dans la mesure du possible si vous signalez une violation, soulevez une préoccupation ou êtes impliqués dans une plainte ou une enquête. **FRUX GROUPE** ne tolère pas les rétributions, les représailles ou les actions personnelles défavorables de toute nature contre quiconque pour une information de bonne foi au sujet d'une violation potentielle du présent Code. **FRUX GROUPE** interdit les représailles, les discriminations ou toute autre action négative sur l'emploi à l'encontre de quelqu'un qui, de bonne foi, a :

- Envoyé une plainte ou des rapports de violation.
- Coopéré ou apporté son aide à une enquête.
- Donnés des informations sur une violation présumée de la loi fédérale, étatique ou locale ou d'une politique de **FRUX GROUPE**.



Cela est vrai indépendamment du fait que la personne soulève d'abord le problème à, ou coopère avec, **FRUX GROUPE** ou tout organisme d'application de la loi ou autre organe gouvernemental. Si une violation est constatée, des mesures correctives appropriées seront prises, y compris celles qui impliquent des mesures disciplinaires, au besoin. Pour plus d'informations sur les mesures disciplinaires, voir la Section Mesures disciplinaires ci-dessous.

### Mesures disciplinaires

Dans le cas d'une violation du présent Code ou d'une autre politique écrite, **FRUX GROUPE** s'occupera du transgresseur avec rapidité et conformément aux procédures disciplinaires de **FRUX GROUPE**, y compris, mais sans s'y limiter, pour des mesures de réprimande, mise à l'épreuve, suspension, rétrogradation ou licenciement. Par exemple, vous pouvez être soumis à des mesures disciplinaires si vous :

- Ne respectez pas le présent Code ou d'autres politiques de **FRUX GROUPE**.
- violez des lois ou règlements applicables à **FRUX GROUPE**.
- Encouragez un employé de violer le présent Code, une politique de **FRUX GROUPE**, une loi ou un règlement.
- Dissimulez des informations, ou fournissez de fausses informations, sur une violation du présent Code, une loi ou un règlement.
- Vous vengez à l'encontre d'un autre salarié qui signale une violation présumée du présent Code, d'une loi ou d'un règlement, ou qui coopère ou apporte son aide à une enquête sur une éventuelle violation.

Si vous êtes le responsable hiérarchique d'une personne qui commet une infraction et que l'enquête indique que vous avez ignoré le présent Code ou bien une loi ou un règlement, vous pouvez aussi être disciplinés, y compris par un licenciement de chez **FRUX GROUPE**.

Cette politique vise à encourager et à permettre aux salariés de soulever de bonne foi des préoccupations concernant une conduite douteuse ou illicite au personnel désigné avant de faire un signalement à l'extérieur de **FRUX GROUPE**. Cependant, rien dans cette politique ne vise à empêcher un salarié de signaler l'information à un organe gouvernemental approprié, comme la l'inspection du travail ou le ministère de la Justice, si le salarié a des motifs raisonnables de croire qu'une violation du droit a eu lieu.

## 19. Dérogations

Seul le Conseil d'Administration, ou un comité désigné de membres indépendants du Conseil d'Administration, peut accorder des dérogations aux dispositions du présent Code impliquant un dirigeant, un cadre supérieur (tel que défini dans le Code de Déontologie des Cadres Supérieurs) ou d'un administrateur. L'octroi d'une telle dérogation doit être communiqué sans délai comme la loi l'exige. Tout autre salarié peut demander une dérogation au Code à son supérieur immédiat, et cette dérogation ne doit être accordée qu'avec l'approbation préalable de l'Avocat Général de **FRUX GROUPE**.

## 20. Règle de divulgation loyale

**FRUX GROUPE** s'engage à divulguer rapidement et équitablement des informations sur **FRUX GROUPE** sans bénéfice à un analyste ou un investisseur particulier, conformément au règlement de divulgation loyale du ministère des impôts ou l'UNI CONGO. **FRUX GROUPE** pense qu'il est dans l'intérêt de **FRUX GROUPE** de maintenir un dialogue permanent, actif et ouvert avec les investisseurs en ce qui concerne la performance historique de **FRUX GROUPE** et ses perspectives d'avenir.

Afin d'aider à s'assurer que **FRUX GROUPE** réponde à ces objectifs, une politique détaillée a été mise en œuvre, spécifiant non seulement qui peut faire ces divulgations au nom de **FRUX GROUPE**, mais aussi de quelle manière particulière elles doivent être faites. La politique de **FRUX GROUPE** est généralement que seuls des dirigeants de l'entreprise spécifiquement agréés et formés aux détails de cette politique soient autorisés à communiquer des informations au public au sujet de **FRUX GROUPE**. Des renseignements supplémentaires se trouvent dans la « Politique de divulgation » de **FRUX GROUPE**.