

Code d'éthique et de conduite des affaires de Smithfield

Nos engagements communs

Smithfield. *Good food. Responsibly.®*



| | |
|--|------|
| Lettre de notre Président et directeur général | p 1 |
| Introduction | p 2 |
| Faire ce qui est juste | p 2 |
| Prise de décision éthique | p 2 |
| Signalement et remontée des problèmes | p 3 |
| Normes de comportement des cadres | p 4 |
| Nos clients | p 6 |
| Qualité des produits | p 6 |
| Pratiques de vente honnêtes | p 6 |
| Notre famille Smithfield | p 7 |
| Santé et sécurité | p 8 |
| Toxicomanie | p 8 |
| Droits humains | p 8 |
| Diversité et égalité des chances en matière d'emploi | p 9 |
| Harcèlement, harcèlement sexuel et violence | p 9 |
| Gestion responsable | p 11 |
| L'environnement | p 11 |
| Soin des animaux | p 13 |
| Mener nos affaires comme il faut | p 14 |
| Conflits d'intérêts | p 14 |
| Cadeaux et divertissements | p 17 |
| Nos investisseurs | p 24 |
| Fraude | p 24 |
| Délit d'initié | p 24 |
| Communications avec les médias et le public investisseur | p 25 |
| Notre entreprise | p 26 |
| Registres de l'entreprise | p 27 |
| Enquêtes gouvernementales, citations à comparaître et communication préalable des pièces | p 27 |
| Propriété intellectuelle, secrets commerciaux et informations confidentielles | p 27 |
| Réseaux sociaux | p 27 |
| Confidentialité et protection des données | p 28 |
| Nos communautés | p 29 |
| Ressources | p 29 |
| Un dernier mot | p 30 |



Lettre de notre Président et directeur général

Chère famille Smithfield,

Nous vivons à une époque où la société place la barre de plus en plus haut pour les entreprises. On attend des entreprises qu'elles agissent avec plus d'intégrité et qu'elles se conforment à un nombre toujours croissant d'exigences opérationnelles et juridiques. Certaines entreprises ont des difficultés à relever ce défi. Chez Smithfield Foods, nous avons la chance d'avoir une solide tradition d'intégrité, d'équité et de respect des lois.

Le Code d'éthique et de conduite des affaires de Smithfield définit les normes éthiques et juridiques fondamentales selon lesquelles nous menons nos activités. Tout au long de ce Code, nous parlons de notre responsabilité commune de respecter des normes strictes en matière éthique et juridique. Si vous ne partagez pas ce point de vue, alors Smithfield n'est pas une entreprise pour vous.

Ce Code s'articule autour des principes qui guident tous les aspects de l'activité de Smithfield :

Responsabilité : Nous faisons preuve de responsabilité dans chacune de nos actions. Nous produisons de la bonne nourriture de la bonne manière, en veillant au bien-être de nos animaux, à la bonne gestion de l'environnement, en produisant des aliments sûrs et de qualité, en assurant la vitalité de nos communautés locales et en créant un environnement de travail équitable, éthique et enrichissant pour nos collaborateurs.

Excellence opérationnelle : Notre poursuite de l'excellence opérationnelle est incessante. Nous recherchons inlassablement des opportunités pour améliorer notre façon de travailler.

Innovation : L'innovation fait partie de notre ADN. Nous recherchons des idées nouvelles dans tous les aspects de notre activité, y compris des méthodes pour travailler plus intelligemment, mieux servir nos clients et faire de Smithfield une meilleure entreprise.

En lisant le Code, vous verrez sur presque toutes les pages les mots **PRENEZ LA PAROLE !** Nous faisons tout notre possible pour qu'il soit facile de prendre la parole, et nous avons mis en place différents moyens pour que tout un chacun puisse soulever une question ou nous faire part de ses préoccupations. Vous pouvez même faire un signalement anonyme auprès de la ligne d'assistance éthique de Smithfield, dont le numéro est indiqué au verso de ce Code. Je vous promets que vous ne ferez pas l'objet de représailles pour avoir posé une question ou signalé une préoccupation.

Je suis convaincu qu'avec moi, vous ferez en sorte que Smithfield reste une entreprise où nous pouvons tous être fiers de travailler.

Shane Smith
PRÉSIDENT ET DIRECTEUR GÉNÉRAL
SMITHFIELD FOODS INC.

Faire ce qui est juste !

Chez Smithfield, nous nous engageons à faire ce qui est juste dans tous les aspects de nos activités. Faire ce qui est juste signifie agir dans l'intérêt de ceux qui comptent sur nous pour faire notre travail : nos clients, nos collègues, nos investisseurs et le grand public. Cela signifie ne jamais faire quelque chose dont nous aurions honte de parler à nos familles ou de voir publié dans le journal de notre ville natale. Cela signifie se comporter avec intégrité les uns envers les autres et envers ceux qui ne font pas partie de Smithfield.

La nécessité de faire ce qui est juste s'applique à chacun de nous, quel que soit notre poste dans l'entreprise. Les actions de n'importe quel employé - qu'elles soient bonnes ou mauvaises - peuvent rejaillir sur l'entreprise et chacun de ses employés. Nous avons la responsabilité les uns envers les autres de faire ce qui est juste. Cela reflète un engagement commun à respecter les normes éthiques les plus strictes.

Le Code d'éthique et de conduite des affaires de Smithfield incarne cet objectif commun. Il décrit des situations dans lesquelles nous pouvons être amenés à faire ce qui est juste. Les principes et les exemples contenus dans notre Code reflètent les lois et les règlements qui s'appliquent à notre activité. Il est essentiel que nous respections la lettre et l'esprit de la loi et que nous exécutions nos fonctions en étant rigoureusement attentifs aux pratiques d'affaires éthiques.

Chaque employé est invité à signer une attestation certifiant qu'il a lu le Code d'éthique et de conduite des affaires de Smithfield et qu'il respectera le Code dans le cadre de ses activités. Notre obligation de faire ce qui est juste ne se limite toutefois pas à la lecture du Code. Nous sommes tenus de l'incarner.

Aujourd'hui, plus que jamais, le grand public est attentif à nos paroles et à nos actes. Nous voulons avoir la réputation d'une entreprise sur laquelle on peut compter pour toujours faire ce qui est juste. Si vous avez une question sur ce que signifie faire ce qui est juste en toute circonstance ou si vous pensez que l'un d'entre nous manque peut-être à son obligation de respecter le Code, il vous incombe de **PRENDRE LA PAROLE !** comme décrit sur cette page. Smithfield s'efforce d'offrir un environnement de travail dans lequel les employés se sentent à l'aise et encouragés à **PRENDRE LA PAROLE !**, à demander de l'aide et à faire part de leurs préoccupations.

Prise de décision éthique

Nous pensons que la conformité, mais aussi l'éthique, constituent un investissement pour nous-mêmes et pour notre entreprise. Le meilleur moyen de respecter les obligations du Code est de faire les choses non pas simplement parce que nous en avons l'obligation (comportement conforme), mais parce que c'est la chose juste à faire (comportement éthique).

Dans le cadre de cet objectif, réfléchissez aux questions suivantes avant de décider si vous devez agir ou non :

L'action est-elle illégale ?

- Est-ce que cela enfreint une loi ou un règlement applicable ?

L'action est-elle contraire à l'éthique ?

- Est-ce malhonnête ou non fiable ?
- Est-elle incompatible avec les valeurs ou les politiques de Smithfield ?
- Serait-il malvenu pour moi de réagir ou de ne pas réagir ?

L'action pourrait-elle porter préjudice à Smithfield ou à d'autres personnes ?

- Met-elle l'entreprise ou moi dans une position compromettante ?
- Crée-t-elle un conflit d'intérêts ?
- Est-elle dangereuse, irrespectueuse ou malhonnête ?
- Serais-je inquiet si elle devenait publique ?

Si votre réponse à chacune de ces questions est clairement « non », vous devez faire une pause, demander conseil ou changer de voie. Si un quelconque aspect de l'activité en question vous met mal à l'aise, **PRENEZ LA PAROLE !** Ne fermez pas les yeux.

Signalement et remontée des problèmes

PRENDRE LA PAROLE ! est le terme que nous utilisons pour décrire le droit et la responsabilité de chaque employé de signaler à la direction tout comportement qui ne répond pas aux normes décrites dans ce Code.

Chaque fois que vous prenez connaissance d'une violation potentielle d'une politique ou d'une procédure de Smithfield, ou d'une loi, d'une règle ou d'un règlement potentiellement applicable à Smithfield, il est de votre devoir de le signaler immédiatement. En cas de doute, posez des questions ! Omettre de signaler une éventuelle non-conformité ou un comportement potentiellement contraire à l'éthique peut aggraver un problème, favoriser la poursuite d'un comportement inapproprié et compliquer d'autant plus les démarches entreprises pour remédier aux dommages éventuels.

1. La première chose à faire dans la plupart des cas est de parler de vos préoccupations avec votre supérieur ou votre responsable local des ressources humaines. Si vous ne recevez pas de réponse satisfaisante ou si vous ne vous sentez pas à l'aise pour soulever un problème auprès de ces interlocuteurs, vous devez passer aux étapes suivantes.
2. Appelez votre ligne d'assistance éthique locale, dont les coordonnées figurent sur au dos de ce guide. Les appels à la ligne d'assistance sont confidentiels et peuvent même être anonymes, mais plus vous fournirez d'informations à votre interlocuteur, mieux nous pourrons répondre à vos préoccupations. Toutes les violations du présent Code signalées auprès de la ligne d'assistance font l'objet d'une enquête.
3. Parlez-en à un membre du service juridique local de Smithfield ou à l'une des autres ressources dédiées à la conformité citées dans ce Code.

Nous garderons confidentiel tout signalement concernant un acte répréhensible présumé dans la mesure où nous y sommes autorisés en vertu de la loi ou au vu des faits et des circonstances. Smithfield ne tolérera aucune forme de représailles à l'encontre de toute personne qui aurait fait part de ses préoccupations, émis un signalement de bonne foi concernant une conduite répréhensible ou fourni des informations dans le cadre d'une enquête. Tous les signalements seront examinés et évalués, et des mesures appropriées seront prises pour enquêter, faire remonter et résoudre les problèmes soulevés.

Signaler un problème ne vous protège pas contre une sanction disciplinaire si vous avez été impliqué dans une conduite répréhensible, mais peut en atténuer l'impact. Smithfield attend de chacun de nous transparence et honnêteté, en signalant les problèmes rencontrés et en collaborant avec l'enquête et les démarches entreprises pour les résoudre.

PRENEZ LA PAROLE !

Que signifie « bonne foi » ?

« de bonne foi » signifie agir honnêtement et sans mauvaise intention. Lorsque vous signalez un problème de bonne foi, vous croyez que la conduite a eu lieu, vous fournissez des informations véridiques et vous le faites sans avoir l'intention de causer un préjudice inutile à Smithfield ou à d'autres personnes.

Qu'entendez-vous lorsque vous dites que mon anonymat sera protégé « dans la mesure où la loi nous y autorise » ?

Protéger votre anonymat lorsque vous signalez un acte répréhensible potentiel est quelque chose de très sérieux pour nous. Nous ne divulguons votre identité que si nous en avons l'obligation, par exemple lorsque nous sommes tenus de divulguer votre identité en vertu de la loi.

Je sais que l'un de mes collègues a commis une grave violation de la politique de Smithfield et a peut-être même enfreint la loi. J'ai peur que mon collègue ne soit licencié si je fais un signalement. Dois-je signaler ce que je sais ?

Oui, vous devez signaler ce que vous savez à propos de cette violation. Il est normal de craindre que votre signalement perturbe votre lieu de travail et ait de graves conséquences pour les personnes concernées. Cependant, fermer les yeux sur une conduite potentiellement répréhensible peut causer plus de dommages et aggraver les conséquences financières, juridiques et de réputation si le problème est découvert plus tardivement. Identifier et traiter les problèmes à un stade précoce perturbe moins l'activité.

PRENEZ LA PAROLE !

Que dois-je faire si mes préoccupations concernent mon supérieur ?

A : Si vous avez des préoccupations concernant votre supérieur ou si vous ne vous sentez pas à l'aise pour lui faire part de vos préoccupations pour quelque raison que ce soit, vous pouvez en parler à un autre responsable ou à un membre du service juridique de Smithfield, ou vous pouvez contacter la ligne d'assistance éthique.

Je pense qu'un collègue a enfreint le Code, voire la loi. Je veux faire ce qui est juste et **PRENDRE LA PAROLE !, mais j'ai peur de perdre mon travail.**

Que dois-je faire ?

PRENEZ LA PAROLE ! La politique de Smithfield interdit les représailles à l'encontre de toute personne ayant soulevé une préoccupation ou fait un signalement de bonne foi concernant une conduite répréhensible.

Comment l'entreprise peut-elle me protéger des représailles ?

Smithfield enquêtera sur toutes les allégations de représailles et s'engage à prendre des sanctions disciplinaires à l'encontre des personnes concernées - pouvant aller jusqu'au licenciement.

Normes de comportement des cadres

Les personnes qui font partie de la direction de notre entreprise, qui sont cadres ou qui responsables d'autres employés, ont une responsabilité encore plus forte à l'égard de ce Code. Les cadres sont souvent le premier point de contact lorsqu'un employé souhaite prendre la parole pour faire part de ses préoccupations. Il est essentiel que toute personne occupant un poste de cadre écoute attentivement et réponde de manière appropriée à tout signalement.

Les personnes que vous supervisez et dirigez observent votre comportement. L'exemple que vous donnez en tant que dirigeant éthique contribuera davantage à renforcer la culture d'éthique et de conformité chez Smithfield que tout ce que nous pourrions entreprendre. Il vous incombe également de surveiller étroitement le respect du Code par les personnes qui sont sous votre responsabilité, et de vous assurer que les tiers avec lesquels nos employés interagissent maîtrisent et respectent nos politiques et procédures.

La façon dont vous recevez et résolvez ou transmettez les préoccupations soulevées par les employés est l'une de vos responsabilités les plus importantes en tant que dirigeant. Lorsqu'un employé vous fait part de ses préoccupations, vous avez l'obligation de :

- Écoutez et évaluez ces préoccupations
- Les résoudre de manière appropriée au vu des circonstances, et
- Les faire remonter si nécessaire pour vous assurer qu'elles soient rapidement examinées de manière appropriée par les fonctions concernées comme les ressources humaines ou le service juridique de Smithfield, des responsables plus expérimentés, ou des deux.

Ne vous contentez pas de renvoyer l'employé ou son problème vers la ligne d'assistance éthique. Prenez la responsabilité de vous assurer que le problème est sous contrôle et que les bonnes personnes en sont informées.



Faire ce qui est juste !

Si vous voyez quelque chose qui vous semble inapproprié ou contraire à l'éthique, vous avez le devoir de **PRENDRE LA PAROLE!** Ce faisant, vous pouvez fournir les informations nécessaires pour remédier à une situation potentiellement dangereuse. Si vous n'êtes pas certain qu'une situation nécessite de **PRENDRE LA PAROLE!**, posez-vous les questions suivantes :

1. L'action est-elle légale ?
2. L'action est-elle éthique ?
3. L'action est-elle conforme au Code d'éthique et de conduite des affaires de Smithfield ?
4. L'action est-elle à la fois légale et éthique ?
5. Serais-je mal à l'aise si l'action était rendue publique ?
6. Est-ce que j'aimerais qu'on me traite ainsi ?
7. L'action serait-elle perçue positivement par ma famille, mes collègues et les actionnaires de Smithfield ?

Si la réponse à l'une de ces questions est « non », vous devriez **PRENDRE LA PAROLE! et demander de l'aide !**



Nos clients

Qualité des produits

Nos clients et consommateurs - y compris nos familles - comptent sur nous pour fournir de la nourriture sûre, saine et dûment étiquetée. Les installations et les produits de Smithfield sont soumis à des lois et des règlements en matière de sécurité, de qualité et d'étiquetage des aliments, qui sont administrés par le ministère de l'Agriculture des États-Unis et par des organismes similaires dans d'autres pays. Nous fournissons aux employés une formation adaptée à leur site et à leurs responsabilités concernant ces exigences et les processus que nous avons mis en place pour les respecter. Il est essentiel de prendre cette formation au sérieux et d'appliquer ces processus avec rigueur.

La responsabilité pour la sécurité et la qualité de la nourriture appartient à chacun de nous.

Si vous avez connaissance de problèmes liés à la sécurité alimentaire ou de violations de nos processus en matière de sécurité, de qualité ou d'étiquetage, **PRENEZ LA PAROLE !** Informez immédiatement votre supérieur ou utilisez l'un des autres outils pour **PRENDRE LA PAROLE !** décrits dans ce Code et résolvez les problèmes.

Pratiques de vente honnêtes

Smithfield s'engage fermement à traiter tous ses clients de manière honnête et équitable. Nous ne nous livrons pas à des pratiques publicitaires ou marketing trompeuses ou mensongères. Nos supports publicitaires et marketing seront conformes aux lois applicables. Les revendications que nous formulons concernant nos produits et ceux de nos concurrents doivent être fondées sur des faits solides et documentés. La publicité fautive ou trompeuse peut créer de graves problèmes juridiques et commerciaux pour notre entreprise. N'oubliez jamais que nous nous livrons une concurrence loyale sur des critères de qualité et de prix. Si vous avez des questions ou des préoccupations concernant une pratique de vente ou de marketing de Smithfield ou de l'un de nos partenaires commerciaux ou concurrents, contactez un membre du service juridique de Smithfield ou **PRENEZ LA PAROLE !** en utilisant les ressources décrites dans ce Code.

Faire ce qui est juste !

La sécurité alimentaire, la qualité et l'étiquetage sont nos obligations primordiales. Ils font partie du contrat de confiance que nous entretenons avec chaque consommateur. Si vous ne partagez pas notre engagement envers ces obligations, alors Smithfield n'est pas un lieu de travail pour vous.

PRENEZ LA PAROLE !

Le cuiseur sur ma chaîne de transformation est censé chauffer le produit à 145 °F. Je viens de remarquer que le thermostat affiche seulement 120 °F. Il pourrait y avoir un problème avec le thermostat. Que dois-je faire ?

Prévenez votre supérieur et suivez les procédures pour résoudre le problème. Si vous ne pouvez pas résoudre le problème de cette manière, **PRENEZ LA PAROLE !** en utilisant les ressources de ce Code.

Je travaille dans la vente. Mon responsable veut qu'on dise aux clients que l'un de nos concurrents pourrait bientôt faire faillite. D'après ce que je sais, cette affirmation est sans fondement. C'est une rumeur que nous commencerions à répandre. Que dois-je faire ?

PRENEZ LA PAROLE ! Diffuser de fausses informations à propos d'un concurrent est immoral. Si cette affirmation est sans fondement, nous ne devrions pas la répéter.



PRENEZ LA PAROLE !

Un sous-traitant travaille sur un échafaudage en hauteur dans notre établissement sans porter de casque ni harnais de sécurité. Que dois-je faire ?

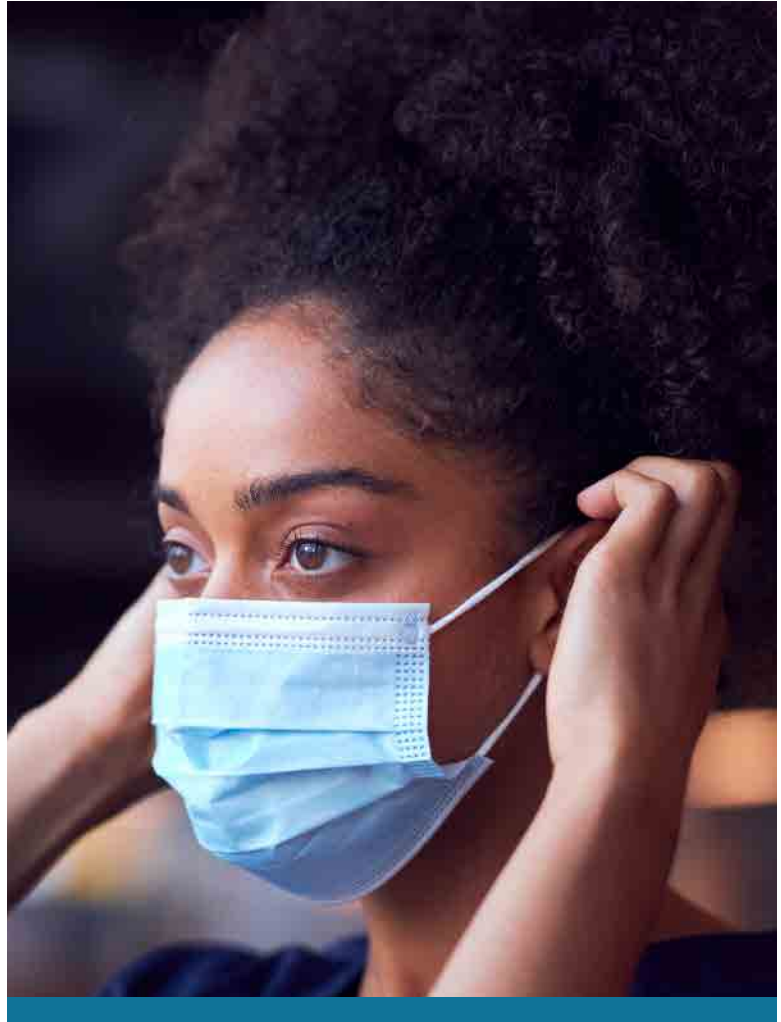
Toute personne présente dans nos installations, y compris les sous-traitants et les visiteurs, doit respecter nos procédures de sécurité. **PRENEZ LA PAROLE !** et dites-le à votre supérieur ou utilisez les ressources décrites dans ce Code.

Mon médecin m'a suggéré de prendre un médicament en vente libre pour soulager une infection des sinus. L'étiquette comporte un avertissement de ne pas utiliser de machines pendant le traitement. Je conduis un chariot élévateur au travail. Que dois-je faire ?

Vous devez en informer votre supérieur et votre responsable local des ressources humaines. Vous pouvez être affecté à d'autres tâches pendant que vous prenez des médicaments susceptibles d'atténuer votre aptitude à conduire un chariot élévateur.

Notre famille Smithfield

La sécurité est une priorité absolue qui implique de se protéger les uns les autres. Nous nous protégeons mutuellement de toute atteinte physique en veillant au respect de nos procédures en matière de santé et de sécurité. Nous nous protégeons également les uns les autres en prévenant la discrimination et le harcèlement sur le lieu de travail. Nous ne tolérons aucun comportement qui enfreint ces normes.



Faire ce qui est juste !

Si chacun de nous assume son rôle, nous pourrons tous rentrer à la maison auprès de notre famille et de nos amis à la fin de chaque journée de travail, aussi bien portants que lorsque nous sommes arrivés.

Santé et sécurité

Nous voulons être une référence dans notre secteur d'activité en ce qui concerne la santé et le sécurité de nos employés. Nos activités sont soumises aux lois et règlements de santé et de sécurité ainsi qu'à nos propres politiques en la matière. Nous assurons la formation de nos employés autour de ces exigences en fonction de leur poste et de leur lieu de travail. Il est essentiel que nous prenions cette formation au sérieux et que nous respections les procédures établies en matière de santé et de sécurité. Nos procédures s'appliquent aux employés ainsi qu'à toutes les autres personnes présentes dans nos installations.

Les employés peuvent faire part de leurs préoccupations concernant la santé et la sécurité au travail au professionnel chargé de la sécurité de leur établissement ou au personnel de sécurité de l'entreprise. Si vous êtes témoin d'une conduite qui est contraire aux procédures de sécurité ou qui pourrait autrement constituer un danger, il est essentiel de **PRENDRE LA PAROLE !** rapidement auprès de l'une de ces ressources ou d'utiliser les procédures décrites dans la section **PRENDRE LA PAROLE !** du présent Code, y compris la ligne d'assistance éthique de Smithfield.

Toxicomanie

Notre environnement de travail est exempt de drogues et d'alcool. Les employés qui se rendent au travail sous l'emprise d'alcool ou de drogues peuvent se mettre en danger et mettre en danger leurs collègues. Cette norme s'applique à tous les employés lorsqu'ils se trouvent dans les locaux de Smithfield et partout ailleurs dès lors qu'ils travaillent. Bien entendu, nous ne tolérons pas la détention, la distribution, la vente ou la fabrication de drogues illicites pendant le service ou dans les locaux de l'entreprise.

Si vous avez un problème de toxicomanie ou d'alcoolisme, vous pouvez obtenir de l'aide ; consultez votre dossier d'avantages sociaux ou contactez votre responsable local des ressources humaines pour obtenir de l'aide et une orientation vers des services compétents, en toute confidentialité. Si vous avez des questions concernant cette politique ou si vous pensez qu'un autre employé enfreint les normes décrites ci-dessus, **PRENEZ LA PAROLE !**

Si vous êtes victime de harcèlement ou si vous voyez un autre employé (ou toute autre personne dans nos installations) être victime de harcèlement, **PRENEZ LA PAROLE !** Parlez-en à un superviseur, à votre responsable local des ressources humaines ou prenez toute autre mesure décrite dans la rubrique **PRENEZ LA PAROLE !** du présent Code, notamment en appelant la ligne d'assistance Éthique de Smithfield.

Droits humains

Nous nous engageons à protéger et à promouvoir les droits humains. Pour mener nos activités de manière éthique et responsable, nous respectons des politiques et des procédures applicables à l'ensemble de nos opérations dans le monde :

- Promouvoir l'égalité des chances et la diversité.
- Protéger la santé, la sécurité et le bien-être de nos employés, de nos communautés et de notre environnement.
- Interdire le harcèlement et la violence au travail.
- Défendre les droits de nos employés, notamment en leur versant des salaires et en leur faisant bénéficier d'avantages sociaux compétitifs et en assurant leur droit libre association et de négociation collective, s'ils le souhaitent.
- Appliquer une politique de tolérance zéro en cas de violation des droits humains, y compris en ce qui concerne le recours au travail des enfants ou au travail forcé ou obligatoire dans nos activités ou celles de nos sous-traitants. Si vous avez connaissance de violations des droits humains, **PRENEZ LA PAROLE !**

Pour en savoir plus sur les démarches entreprises par Smithfield pour faire respecter et promouvoir les droits humains, reportez-vous à notre politique en matière de droits de l'homme.

Faire ce qui est juste !

- Accueillir et respecter les différences de race, de sexe, de religion, d'origine, etc.
- Être respectueux envers les autres employés dans vos actions.
- Jouer votre rôle pour que nos installations soient préservées contre l'abus de substances.

PRENEZ LA PAROLE !

Mon supérieur nous crie constamment dessus et aujourd'hui il a même menacé un membre de notre équipe. Je pense qu'aucun d'entre nous ne pense que notre supérieur mettrait vraiment sa menace à exécution, mais cela me met mal à l'aise. Que dois-je faire ?

L'environnement de travail de Smithfield doit être exempt de harcèlement et de violence, ce qui inclut d'utiliser un langage intimidant et de proférer des menaces. Même si vous ne pensez pas qu'une menace sera réellement mise à exécution, elle peut néanmoins susciter la peur et l'intimidation, et reste un élément perturbateur et inapproprié. Si un langage menaçant est utilisé sur votre lieu de travail, PRENEZ LA PAROLE ! en utilisant l'une des ressources indiquées dans ce Code.



Diversité et égalité des chances en matière d'emploi

Smithfield s'efforce d'attirer, de former et de garder une main-d'œuvre diversifiée qui reflète nos communautés. Nous nous efforçons de mettre en œuvre une culture d'entreprise inclusive, positive et axée sur les performances. Disposer d'une main-d'œuvre diversifiée nous permet de bénéficier d'un éventail de points de vue divers et variés et de renforcer notre compétitivité mondiale.

En tant qu'employeur, Smithfield souscrit au principe d'égalité des chances en matière d'emploi. Nous ne pratiquons pas de discrimination à l'égard d'un employé ou d'un candidat en raison de sa race, sa couleur de peau, sa religion, son origine ethnique ou nationale, son genre, son orientation sexuelle, son âge, son handicap, son statut de vétéran ou tout autre statut protégé par la loi fédérale. Par ailleurs, respecter les lois applicables en matière d'emploi, comme les lois régissant les autorisations de travail, est important pour préserver la stabilité et l'intégrité de notre personnel.

Si vous pensez avoir été victime de discrimination, si vous pensez qu'une autre personne a été victime de discrimination ou si vous avez une question à propos de la politique de lutte contre la discrimination de Smithfield, **PRENEZ LA PAROLE !** Parlez-en à votre supérieur direct, à votre responsable local des ressources humaines ou à d'autres responsables. Si vous n'êtes pas à l'aise pour en parler à un supérieur ou à un responsable, utilisez les ressources décrites dans la section **PRENDRE LA PAROLE !** de ce Code, notamment la ligne d'assistance éthique de Smithfield.

Harcèlement, harcèlement sexuel et violence

Nos employés sont en droit de travailler sans être victimes de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel et de violence sur leur lieu de travail. Le harcèlement est un comportement qui rabaisse, intimide ou offense une personne et Smithfield ne tolère aucune forme de harcèlement. Nous ne tolérons pas non plus le recours à la force physique, ou la menace de la force physique visant à occasionner des dommages corporels, à faire craindre des dommages corporels à une personne ou à intimider une personne de toute autre manière. Pour préserver un lieu de travail exempt de harcèlement et de violence, nous devons éviter ce qui suit :

- Conduite importune - qu'elle soit verbale, physique ou visuelle, et qu'elle soit commise en personne ou par le biais d'autres moyens (par exemple, par e-mail) - qui est fondée sur la race, la couleur de peau, le genre ou l'identité de genre, la préférence sexuelle, l'origine nationale, la religion, l'âge, le handicap physique ou mental, l'information génétique, le statut d'ancien combattant ou toute autre caractéristique d'un employé protégée par la loi.
- Injures ou blagues à caractère racial, ethnique, religieux ou sexuel.

PRENEZ LA PAROLE !

Un collègue m'a demandé à plusieurs reprises de sortir avec lui. Cela me met mal à l'aise. Que dois-je faire ?

Parlez-en à votre responsable local des ressources humaines ou utilisez les autres ressources décrites dans ce Code. Ils peuvent vous aider à faire face à des avances importunes de la part de vos collègues.

- Affichage d'affiches, cartes, calendriers, caricatures, graffitis ou dessins dénigrants ou offensants.
- Intimidation, propos injurieux, agression physique, bagarre, comportement hostile, intimidant ou autrement violent, ou commentaires désobligeants.
- Menaces de toutes sortes, qu'elles soient physiques, verbales, non verbales ou écrites.
- Contact inutile, importun, menaçant ou offensant, attouchements ou bloquer intentionnellement les mouvements de quelqu'un.
- Avances sexuelles ou demandes de faveurs sexuelles
- Regarder fixement, faire des gestes à caractère sexuel, montrer des objets ou des images sexuellement suggestifs, siffler, faire des commentaires, épithètes ou plaisanteries désobligeants ou à caractère sexuel, et faire des commentaires répétés et importuns sur l'apparence physique d'une personne.
- Plaisanteries ou chahut pouvant entraîner des blessures corporelles
- Toute autre action qui perturbe ou interfère de manière déraisonnable avec le travail d'un employé.

Cela s'applique à tous les employés de Smithfield et à toute personne qui fait affaire avec Smithfield. Cela s'applique aussi bien sur le lieu de travail que dans le cadre des activités liées au travail qui ont lieu en dehors du lieu de travail.

Si vous êtes victime de harcèlement ou si vous voyez un autre employé (ou toute autre personne dans nos installations) être victime de harcèlement, ou si vous êtes témoin de violence ou de menaces de violence ou si vous avez connaissance d'une telle situation, **PRENEZ LA PAROLE !** Parlez-en à un superviseur, à votre responsable local des ressources humaines ou prenez toute autre mesure décrite dans la rubrique **PRENEZ LA PAROLE !** du présent Code, notamment en appelant la ligne d'assistance Éthique de Smithfield.



Gestion responsable

Faire ce qui est juste !

Chacun de nous doit s'efforcer d'intégrer les principes de gestion saine de l'environnement dans nos activités professionnelles quotidiennes. Les responsables doivent solliciter l'avis de leurs équipes afin de trouver des astuces qui permettraient de :

- réduire la consommation d'eau/les eaux usées,
- minimiser les déchets,
- recycler les déchets,
- utiliser l'énergie de manière plus efficace, et
- améliorer la manipulation et l'élimination des déchets,
- réduire les emballages.

Smithfield s'engage à assurer une gestion responsable des ressources affectées par ses activités. Notre vision est l'amélioration continue de la réduction des impacts environnementaux. Nous consacrerons les ressources nécessaires pour protéger l'environnement et fournir des soins appropriés aux animaux utilisés dans nos activités.

L'environnement

Nous sommes soumis aux lois environnementales des pays et des localités où nous opérons. Ces lois fixent des exigences concernant la propreté de l'eau et de l'air, l'élimination des déchets dangereux et non dangereux, le transport des matières dangereuses, la gestion des substances chimiques et la planification en cas d'urgence. Notre objectif est de nous conformer à 100 % à ces exigences, 100 % du temps.



Si vous avez des questions à propos des exigences environnementales ou si vous souhaitez nous faire part d'une préoccupation, vous devez consulter votre supérieur immédiat, le coordinateur environnemental de votre entreprise, un membre du service juridique de Smithfield ou contacter la ligne d'assistance éthique de Smithfield. Évidemment, vous devez immédiatement **PRENDRE LA PAROLE !** si vous avez connaissance de toute situation potentiellement dangereuse ou de tout manquement aux exigences environnementales applicables.

Smithfield assure la formation des employés autour de la conformité environnementale, en fonction de leurs affectations et de leur lieu de travail. Il est essentiel que les employés s'impliquent vraiment dans cette formation et appliquent ce qu'ils ont appris. Voici quelques points-clés abordés lors de cette formation :

- Les employés doivent signaler immédiatement tout déversement et rejet, comme l'exigent les règlements applicables et les règles de l'établissement.
- Des mesures correctives appropriées doivent être prises rapidement afin de minimiser tout impact négatif sur l'environnement.
- Les permis et les autorisations des agences pertinentes doivent être obtenus avant la construction de l'installation, et faire l'objet d'un suivi pendant la fabrication, l'installation, la mise en service et l'exploitation.
- Les exigences environnementales doivent également être considérées dans le cadre de toute modification de l'exploitation d'une installation.
- Une surveillance, une inspection et des tests appropriés doivent être effectués et des registres précis doivent être conservés.



PRENEZ LA PAROLE !

Au travail, j'ai remarqué qu'une sorte de liquide huileux s'écoulait d'un tuyau cassé sur le site de l'entreprise et se déversait dans un fossé.

Que dois-je faire ?

Vous êtes peut-être la seule personne à avoir constaté le problème. Vous devez **PRENDRE LA PAROLE !** et informer du problème les responsables et les coordinateurs environnementaux concernés. S'ils ne lancent pas immédiatement une enquête, vous devez appeler la ligne d'assistance éthique de Smithfield ou porter le problème à l'attention d'un membre du service juridique de Smithfield.

Mon supérieur m'a demandé de jeter des vieux papiers à la benne. J'ai vu que certains documents ressemblaient à d'anciens permis et documents environnementaux. Que dois-je faire ?

La politique de conservation des documents de l'entreprise exige que de nombreux types de documents environnementaux soient conservés indéfiniment. **PRENEZ LA PAROLE !** et adressez-vous au coordinateur environnemental pour vérifier que vous pouvez vous débarrasser de ces documents.

PRENEZ LA PAROLE !

J'ai remarqué que quelques animaux dans les usines présentaient des coupures et des contusions après avoir été déplacés dans des enclos. Je pense qu'ils ont pu être blessés par un équipement cassé dans leur enclos. Que dois-je faire ?

Vous êtes peut-être la première personne à constater ce problème. Vous devez **PRENDRE LA PAROLE !** et en informer vos supérieurs. S'ils n'agissent pas, vous devez appeler la ligne d'assistance éthique de Smithfield ou porter le problème à l'attention d'un membre du service juridique de Smithfield.

Je travaille dans un élevage de truies et j'ai remarqué qu'un autre employé avait du mal à transférer une truie de son enclos à une autre étable. Cette personne utilisait une perche pour piquer l'animal afin de le faire avancer.

Nos systèmes de gestion précisent le type d'équipement qui peut être utilisé pour encourager les animaux à se déplacer d'une zone à une autre et le fait de piquer ou de frapper un animal va directement à l'encontre de ces règles. Vous devez **PRENDRE LA PAROLE !** et parler au responsable de l'exploitation et au vétérinaire de ce que vous avez observé. S'ils n'agissent pas, vous devez appeler la ligne d'assistance éthique de Smithfield ou porter le problème à l'attention d'un membre du service juridique de Smithfield.

Soin des animaux

Smithfield est un leader dans l'élevage, la prise en charge et l'abattage sans cruauté de tous les animaux destinés à l'alimentation. Notre gestion des animaux est régie par diverses lois et réglementations et par la politique de Smithfield, y compris nos politiques et systèmes de gestion complets en matière de bien-être animal et d'utilisation d'antibiotiques. Smithfield fournit à ses employés une formation autour de ces exigences en fonction de leur poste et de leur lieu de travail.

Les employés doivent rapidement **PRENDRE LA PAROLE !** en s'adressant à leurs supérieurs directs ou à un membre du service Juridique de Smithfield, ou en contactant la ligne d'assistance éthique de Smithfield s'ils ont connaissance d'une violation de ces exigences, notamment de mauvais traitements accidentels ou intentionnels, avérés ou suspectés, sur des animaux.



Faire ce qui est juste !

Bien traiter les animaux n'est pas seulement ce qui est juste ; c'est aussi une obligation morale et éthique importante que nous devons à nos fournisseurs, à nos clients, à nos collègues et, surtout, aux animaux qui nous sont confiés et dont nous dépendons pour notre subsistance.

Mener nos affaires comme il se doit

Nous promettons de mener nos activités avec intégrité. Cela implique de prendre des décisions commerciales qui profitent à l'ensemble de notre entreprise. Cela signifie également de respecter la loi dans toutes nos transactions commerciales.

Conflits d'intérêts

Il est important que chaque décision commerciale que nous prenons en tant qu'employés de Smithfield soit basée sur les besoins de Smithfield, et non sur des intérêts ou des relations personnels. Un conflit d'intérêts existe dès lors que les intérêts personnels d'un employé, d'un ami proche ou d'un membre de sa famille interfèrent avec les intérêts de Smithfield. Il est important que nous évitions ne serait-ce que l'apparence d'un conflit d'intérêts.

Presque tous les conflits d'intérêts peuvent être évités ou résolus s'ils sont dûment divulgués. Si vous constatez que vous, un ami proche ou un membre de votre famille avez des intérêts personnels qui pourraient entrer en conflit avec vos fonctions professionnelles ou si vous pensez qu'un autre employé peut avoir un conflit d'intérêts, dites-le à votre supérieur ou aidez-vous de l'une des autres ressources [PRENDRE LA PAROLE!](#) énumérées dans ce Code.



PRENEZ LA PAROLE !

Identification des conflits d'intérêts

Il n'est pas toujours évident de savoir si quelque chose constitue ou non un conflit d'intérêts. Si vous craignez d'avoir un conflit d'intérêts qui doit être divulgué, posez-vous les questions suivantes :

- Est-ce qu'un ami proche, un membre de ma famille ou moi-même avons l'intention de tirer un avantage financier d'une transaction ou d'une opportunité commerciale qui est potentiellement en conflit avec Smithfield ?
- Participer à l'activité en question pourrait-il interférer avec mes obligations professionnelles à l'égard de Smithfield ?
- Y a-t-il un risque que je sois enclin à faire passer mes intérêts ou ceux de quelqu'un d'autre avant ceux de Smithfield ?
- Est-ce que je peux continuer à prendre de bonnes décisions commerciales qui privilégient les intérêts de Smithfield ?
- D'autres personnes pourraient-elles avoir l'impression que j'ai un conflit d'intérêt ?

PRENEZ LA PAROLE !

Les conflits d'intérêts peuvent être fondés sur un intérêt financier personnel ou sur une relation familiale ou toute autre relation personnelle. Certains conflits sont évidents, d'autres peuvent être plus difficiles à détecter. Voici quelques domaines dans lesquels des conflits peuvent survenir :

- Intérêts financiers : Si vous, un ami proche ou un membre de votre famille avez un intérêt financier dans une tierce partie qui pourrait être affecté par vos actions en tant qu'employé de Smithfield, vous devez **PRENDRE LA PAROLE !** et divulguer cet intérêt.
- Membres de la famille et autres proches : Si vous supervisez un membre de votre famille, ou si vous interagissez avec un membre de votre famille ou un ami proche qui est un fournisseur ou un client de Smithfield, vous avez au minimum l'apparence d'un conflit d'intérêts. Cela inclut les situations où un membre de votre famille ou un ami proche devient un employé ou un investisseur important d'un fournisseur ou d'un client avec lequel vous faites affaire pour le compte de Smithfield. Il est important que vous évitiez ces situations et, dans les cas où elles sont approuvées, que vous ne laissiez pas vos relations personnelles influencer, ou sembler influencer, votre capacité à agir dans l'intérêt de Smithfield. Vous devez **PRENDRE LA PAROLE !** et divulguer le conflit potentiel dès que vous en avez connaissance.
- Opportunités d'affaires extérieures : Dans certaines circonstances, il peut être approprié d'accepter un emploi, des investissements ou d'autres opportunités en plus de votre emploi chez Smithfield, à condition que l'activité extérieure n'interfère pas avec votre travail pour Smithfield. Sachez toutefois que travailler, investir ou avoir d'autres interactions extérieures avec un concurrent, un fournisseur ou même un client de Smithfield peut entraîner des conflits d'intérêts. **PRENEZ LA PAROLE !** et divulguez les activités extérieures afin que tout conflit potentiel puisse être évité.
- Opportunités pour les entreprises : Vous ne pouvez pas tirer un avantage personnel d'une opportunité d'affaires ou d'investissement dont vous avez pris connaissance en raison de votre emploi chez Smithfield, à moins d'obtenir l'autorisation préalable de le faire.

Gardez à l'esprit que le simple fait d'avoir un conflit d'intérêts ne constitue pas une violation de notre Code, mais qu'omettre de le divulguer et d'obtenir les autorisations appropriées constitue une violation du Code. Si vous vous demandez si quelque chose peut constituer un conflit d'intérêts, **PRENEZ LA PAROLE !** Posez la question à votre supérieur, à votre responsable local des ressources humaines ou au service juridique de Smithfield.

Je suis responsable logistique de notre installation. Je sais que l'entreprise de transport de mon frère pourrait nous fournir un meilleur service que celui dont nous bénéficions actuellement. Cela profiterait à Smithfield et à mon frère. Est-ce un conflit ?

Oui. Vous avez au minimum l'apparence d'un conflit d'intérêts, voire même un conflit avéré. Si l'entreprise de votre frère peut nous proposer un meilleur prix, nous pourrions bien lui confier nos affaires. Mais toute personne qui observe cette situation est susceptible de conclure que vous attribuez un contrat basé sur vos liens familiaux.

La seule façon de résoudre ce problème est de divulguer la situation au service juridique de Smithfield et de laisser une personne exempte d'intérêt familial prendre la décision finale.





PRENEZ LA PAROLE !

L'un de mes collègues quitte le bureau plus tôt le vendredi après-midi pour se rendre à son deuxième emploi. Cela n'est pas juste pour nous autres qui sommes payés le même salaire pour une semaine de travail complète. Que dois-je faire ?

Un emploi extérieur qui interfère avec l'emploi chez Smithfield constitue un conflit d'intérêts. Vous devriez **PRENDRE LA PAROLE !**

Un proche exploite une ferme qui a des relations commerciales avec Smithfield. Je ne détient pas d'intérêt direct dans la ferme, donc je suppose que je n'ai pas de conflit d'intérêts réel ou potentiel. Est-ce correct ?

Même dans les cas où vous n'avez pas d'intérêt direct dans une entreprise qui a des relations commerciales avec Smithfield, votre relation avec cette entreprise peut créer au moins l'apparence d'un conflit d'intérêts potentiel. Dans ces circonstances, vous devriez **PRENDRE LA PAROLE !**, divulguer la relation et demander une autorisation. Dans ce cas, la transparence est la meilleure solution pour vous, votre proche et Smithfield.

Faire ce qui est juste !

Nous voulons avoir la réputation d'une entreprise qui fait ce qui est juste pour la bonne raison. Les conflits d'intérêts peuvent compromettre l'intégrité de nos activités. Même l'apparence d'un conflit peut faire planer des soupçons inutiles sur Smithfield et ses employés. Divulgez rapidement toute circonstance qui, selon vous, pourrait être considérée comme un conflit d'intérêts.

Cadeaux et divertissements

Des cadeaux et des divertissements occasionnels d'une valeur modeste peuvent susciter de la bonne volonté et renforcer la confiance dans les relations d'affaires. Des cadeaux excessifs ou coûteux ou des divertissements somptueux peuvent donner l'impression que les décisions commerciales ne sont pas prises de manière juste. Il incombe à chacun de nous de s'assurer que tous les cadeaux et divertissements que nous pourrions offrir ou recevoir dans le cadre de notre travail chez Smithfield sont raisonnables et conformes aux politiques de Smithfield et à la loi.

Donner et accepter des cadeaux

Que nous soyons la partie qui offre ou qui reçoit, les cadeaux et les divertissements doivent être :

- non sollicité,
- donnés et reçus ouvertement et de manière transparente,
- peu fréquents et d'une valeur qui ne soit pas excessive,
- directement liés à une démarche de bonne foi visant à établir des relations avec les clients ou les fournisseurs,
- jamais en espèces ou en articles facilement convertibles en espèces (par exemple, des cartes-cadeaux),
- jamais liés à un contrat, un appel d'offres ou toute autre opportunité commerciale potentiels,
- conformes aux normes commerciales et culturelles locales,
- signalés conformément à toute politique applicable, et
- peu susceptibles de créer l'apparence d'inconduite ou de partialité.

En outre, lorsque les employés de Smithfield offrent des cadeaux à des partenaires commerciaux, il doit s'agir d'articles approuvés portant le logo de l'entreprise Smithfield et mis à disposition par le service commercial/marketing de l'entreprise.

Divertissement d'affaires

Des repas et des divertissements de valeur modeste et appropriée peuvent être acceptés ou offerts par les employés de Smithfield lorsque

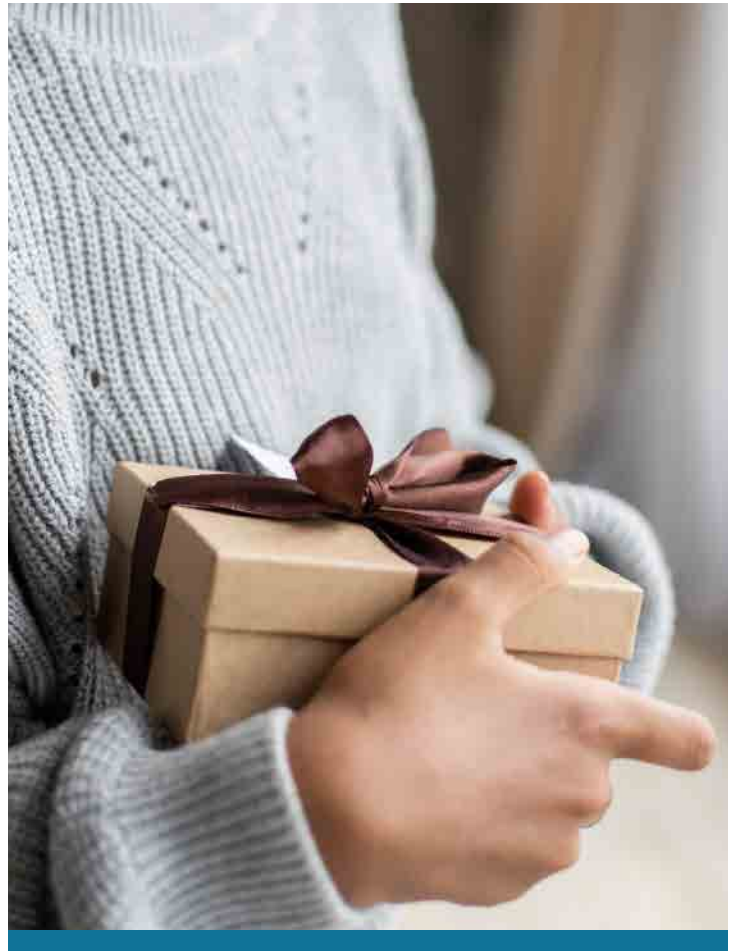
l'objectif principal du repas ou du divertissement est lié aux affaires.

Dans ce cas, l'employé, ainsi que le client, le fournisseur, le sous-traitant ou le partenaire, doivent être présents.

Si vous offrez des cadeaux, des repas ou des divertissements, vous devez vous assurer que vos notes de frais et vos dossiers reflètent correctement les coûts associés.

Faire ce qui est juste !

Que nous soyons la partie qui offre ou qui reçoit, nous devons éviter l'apparence d'une inconduite en respectant scrupuleusement les politiques applicables, y compris concernant la déclaration des cadeaux et divertissements.



Fonctionnaires

Nos interactions avec les fonctionnaires requièrent une attention particulière. Les employés de Smithfield ne peuvent en aucun cas offrir des cadeaux, des repas ou des divertissements à un fonctionnaire sans l'autorisation appropriée de notre service affaires commerciales et conformité ou comme indiqué dans les sections ci-dessous intitulées « Anti-corruption » et « Contributions et activités politiques », ainsi que dans notre politique et nos directives de lutte contre la corruption. Des règles particulières s'appliquent à nos interactions avec les organismes gouvernementaux qui réglementent les activités de Smithfield, que ce soit au niveau national, étatique/provincial ou local. Il s'agit notamment des organismes de réglementation de l'alimentation, de l'agriculture, de l'environnement et de la sécurité au travail (aux États-Unis, l'U.S. Department of Agriculture (USDA), la Food and Drug Administration (FDA), l'U.S. Environmental Protection Agency (EPA) et l'U.S. Occupational Safety and Health Administration (OSHA)

Aucun employé, agent, consultant, lobbyiste ou autre personne représentant Smithfield ou agissant au nom de Smithfield ne peut offrir quoi que ce soit de valeur à un inspecteur ou à un autre fonctionnaire d'une agence gouvernementale (fédérale/nationale, étatique/provinciale ou locale) exerçant une fonction de surveillance réglementaire d'un quelconque aspect des activités de Smithfield. Cette interdiction s'applique aux dons d'argent ainsi qu'aux articles non monétaires, tels que les repas, le transport, l'hébergement, les services (par exemple, le lavage de la voiture, la récupération du linge au pressing), les divertissements (par exemple, les billets pour des événements sportifs) et autres marques d'hospitalité, et tout autre avantage ou faveur personnels. N'oubliez pas qu'il n'y a pas de valeur autorisée pour de tels cadeaux ou services. TOUS ces paiements, cadeaux et services sont interdits.

Si vous avez connaissance d'une situation dans laquelle un tel cadeau ou service est offert ou demandé par un fonctionnaire, vous devez le signaler à votre supérieur, au service juridique de Smithfield ou en utilisant l'une des autres ressources [PRENDRE LA PAROLE!](#)

Cadeaux et divertissements

Lorsque nous donnons ou recevons des cadeaux ou des divertissements d'affaires, il existe un risque que notre conduite donne l'impression qu'une partie utilise le cadeau ou le divertissement pour influencer l'autre partie de manière inappropriée. Les directives suivantes peuvent vous aider dans ce domaine :

- Toujours acceptable - Ce qui suit est toujours admissible sans préavis ni approbation, tant que la situation est signalée et enregistrée conformément aux politiques de Smithfield et qu'elle ne concerne pas un fonctionnaire :
 - o Donner ou recevoir des articles promotionnels (par exemple, des casquettes ou des chemises portant le logo d'une entreprise), des repas d'affaires ou des cadeaux de saison associés aux traditions des fêtes de fin d'année, selon les conditions suivantes :
 - De valeur faible ou nominale ;
 - Liés à un objectif commercial légitime ;
 - Pas fournis fréquemment par la même source sur une année donnée ; et
 - Autrement autorisés par la loi applicable.
- Jamais acceptable - Les éléments suivants ne sont jamais acceptables, quelles que soient les circonstances :
 - o Donner ou recevoir un cadeau ou un divertissement :
 - Comme condition pour obtenir ou conserver une affaire ou tout avantage commercial ;
 - Dans le cadre de tout quiproquo ;
 - En espèces ou en équivalent d'espèces ; ou
 - Ce qui est illégal, de mauvais goût ou qui pourrait autrement être embarrassant pour vous ou Smithfield si cela devenait public.

- o Offrir un cadeau ou un divertissement à :
 - Un décideur devant lequel une décision susceptible d'avoir un impact sur les affaires de Smithfield est en suspens ; ou
 - À tout fonctionnaire sans l'autorisation préalable du service Affaires générales et Conformité.
- Tous les autres cadeaux et divertissements nécessitent un certain niveau d'évaluation et d'approbation pour déterminer s'ils sont autorisés. Faites preuve de bon sens, posez des questions et demandez conseil avant de donner ou recevoir de tels cadeaux.

Lutte contre la corruption

En tant qu'entreprise mondiale, Smithfield est soumise à diverses lois américaines et aux lois d'autres juridictions qui interdisent le versement de pots-de-vin à des fonctionnaires et à d'autres personnes dans le but d'obtenir ou de conserver un marché ou tout autre avantage concurrentiel. Ces lois incluent l'U.S. Foreign Corrupt Practices Act et d'autres lois et règlements similaires de lutte contre la corruption, comme l'U.K. Bribery Act. Plus simplement, ces lois interdisent le paiement, la sollicitation, l'offre ou la réception d'un pot-de-vin, d'un dessous-de-table ou de toute autre forme de paiement visant à influencer de manière inappropriée quiconque pour défendre nos intérêts commerciaux. Ces lois peuvent s'appliquer indépendamment du fait que le paiement irrégulier en question ait été offert ou payé directement par un employé de Smithfield ou par des tiers (par exemple, des agents, des partenaires de co-entreprises, des courtiers ou des consultants) agissant pour le compte de Smithfield.

Les pots-de-vin ne se limitent pas aux espèces ou aux équivalents d'espèces. Toute chose de valeur offerte dans le but d'influencer de manière inappropriée le destinataire est inappropriée. Les pots-de-vin peuvent prendre diverses formes :

- Argent ou articles facilement convertibles en espèces comme les actions et les obligations,
- Cadeaux ou pourboires,
- Pots-de-vins,
- Rabais déraisonnables ou commissions excessives,
- Indemnités, dépenses ou contributions politiques ou caritatives inhabituelles, excessives ou déguisées, et
- Offrir autre chose de valeur au bénéficiaire, à des membres de sa famille ou à ses amis, y compris un emploi et le paiement de frais de scolarité.

PRENEZ LA PAROLE !

Le responsable des achats de l'un de nos nouveaux clients m'a dit que notre concurrent l'avait invité avec sa famille pour un week-end de golf dans un centre de villégiature local. Je n'en suis pas certain, mais j'ai l'impression qu'il faisait peut-être allusion au fait que je devrais faire quelque chose de similaire si je veux continuer à faire affaires avec ce client. Nous cherchons à obtenir ce client depuis longtemps. Que dois-je faire ?

Chez Smithfield nous nous livrons à une concurrence exclusivement basée sur des critères de qualité, de prix et de réputation. Nous « n'achetons » jamais d'affaires en offrant des cadeaux ou des divertissements. Parlez-en à votre supérieur et élaborer une stratégie pour remporter une plus grosse part de ce marché grâce aux mérites de Smithfield. N'oubliez jamais que si nous ne pouvons pas gagner en nous livrant à une concurrence loyale, nous ne voulons pas emporter le marché. Pensez également qu'il peut s'agir d'un test organisé par le responsable des achats pour vérifier si son nouveau fournisseur est une entreprise éthique. Si vous avez des questions sur la façon de gérer cette situation, vous pouvez utiliser l'une des ressources [PRENDRE LA PAROLE !](#) décrites dans ce Code.

PRENEZ LA PAROLE !

Nous répondons à un appel d'offre pour un contrat visant l'exportation de nos produits à un gouvernement étranger. L'un des fonctionnaires étrangers insiste pour que nous financions sa visite de notre usine afin qu'il puisse vérifier notre contrôle qualité. Il souhaite également emmener sa famille lors de ce voyage, et il veut passer le week-end précédant sa visite à Walt Disney World et s'attend à ce que Smithfield absorbe tous les coûts de ce voyage. Cela pose-t-il un problème ?

La visite d'un fonctionnaire dans notre usine pour vérifier le contrôle qualité a un objectif commercial légitime et Smithfield peut être en mesure d'en supporter les frais. Avant d'autoriser ces dépenses toutefois, vous devez obtenir l'autorisation du service juridique de Smithfield, conformément à notre politique et à nos directives de lutte contre la corruption. Les frais de voyage de la famille et le séjour à Disney World ne sont pas des dépenses professionnelles appropriées et ne peuvent être payés directement ou indirectement par Smithfield. En outre, le simple fait que le fonctionnaire les ait sollicités, en particulier alors même que l'attribution d'un marché à l'entreprise est en cours auprès de son gouvernement, est un signal d'alarme que vous devez communiquer au service juridique de Smithfield afin qu'il puisse évaluer plus précisément s'il convient d'approuver la demande de visite de l'usine.

Pour être tout à fait clair, Smithfield a une politique de tolérance zéro pour toute forme de corruption. Il vous est interdit d'approuver, de faciliter, de financer, d'accepter ou de participer d'une quelconque façon au versement ou à l'acceptation d'un pot-de-vin, d'un dessous-de-table ou de tout autre paiement irrégulier, quelles que soient les parties concernées. Cela inclut les paiements irréguliers concernant exclusivement des parties commerciales (corruption commerciale) ainsi que les paiements irréguliers concernant des fonctionnaires (corruption officielle). En outre, vous ne pouvez pas autoriser les parties extérieures qui agissent au nom de Smithfield à se livrer à des comportements interdits, car leurs activités peuvent néanmoins engager la responsabilité de Smithfield et des employés de Smithfield.

Sachez que les risques liés aux pots-de-vin et à la corruption sont accrus dès lors que nous sommes en contact avec des fonctionnaires. Cela inclut les transactions avec des parties qui appartiennent au gouvernement, sont gérées par le gouvernement ou sont affiliées au gouvernement. Dans ces circonstances, nous devons être très attentifs à ce que nos relations directes et indirectes avec ces fonctionnaires soient appropriées et parfaitement conformes avec toutes les lois applicables. Nous devons également veiller à ce que les parties extérieures qui nous représentent dans ces transactions soient réputées et opèrent de manière tout aussi éthique et conforme.

Smithfield offre une formation aux employés dont le travail est susceptible de les mener dans des situations où ces questions pourraient se poser. Cela inclut une formation sur la manière de repérer les « signaux d'alarme » indiquant des problèmes potentiels de corruption, en particulier lorsqu'il peut y avoir un lien avec des fonctionnaires (par exemple, en tant que partie à la transaction, ou dans un rôle de licence, d'approbation, de réglementation, d'enquête ou autre rôle de surveillance).



Que vous ayez reçu ou non une telle formation, si vous avez connaissance d'une activité anormale dans le cadre d'une transaction ou d'une autre activité commerciale, **PRENEZ LA PAROLE !** L'apparition d'un signal d'alarme ne signifie pas nécessairement que quelque chose d'inapproprié s'est produit, mais il s'agit d'un indicateur qu'un examen plus approfondi doit être effectué avant d'aller plus loin.

Si vous soupçonnez qu'un pot-de-vin a pu être offert ou payé par ou à un autre employé ou par une partie extérieure travaillant pour Smithfield, ou si vous avez des questions concernant l'application de ces lois, vous devez rapidement **PRENDRE LA PAROLE !** en utilisant les ressources décrites dans ce Code. De plus amples informations sur ce sujet important sont présentées dans la politique et les directives anti-corrupcion de Smithfield.

Lutte contre le blanchiment d'argent

Le blanchiment d'argent est le processus qui consiste à faire en sorte que l'argent dérivé d'une activité criminelle semble avoir été obtenu légalement. Smithfield se conforme à toutes les réglementations relatives à la lutte contre le blanchiment d'argent. Si vous remarquez une activité ressemblant à du blanchiment d'argent, **PRENEZ LA PAROLE !** et contactez la ligne d'assistance éthique de Smithfield ou utilisez les autres ressources décrites dans la rubrique **PRENDRE LA PAROLE !** de ce Code.

PRENEZ LA PAROLE !

Je sais qu'un supérieur dans notre usine a demandé à certains employés de laver la voiture d'un inspecteur de l'USDA présent sur site une fois par semaine. Cela ne prend que quelques minutes à l'employé préposé à cette tâche.

Est-ce acceptable ?

Offrir tout service gratuit comme le lavage d'une voiture à un inspecteur de l'USDA est une erreur, ce comportement doit cesser et être signalé immédiatement. Omettre de signaler cette situation pourrait avoir de graves conséquences pour Smithfield et les employés concernés.

PRENEZ LA PAROLE !



Faire ce qui est juste !

Smithfield s'engage à 100 % à livrer concurrence exclusivement sur la base de critères de qualité, de prix et de réputation. Nous ne cherchons jamais à obtenir un avantage commercial en offrant ou en payant des pots-de-vin ou d'autres cadeaux ou services illicites. Si vous ne partagez pas cet engagement, alors Smithfield n'est pas l'entreprise pour vous et vous devriez trouver un autre emploi.

Contributions et activités politiques

Aucune somme d'argent, aucun bien, aucune installation, aucun cadeau, aucun repas, aucun divertissement ni aucun service de Smithfield ne peut être versé à un fonctionnaire, un candidat, une campagne, un parti politique ou un comité d'action politique des États-Unis sans l'approbation préalable de notre service affaires générales et conformité.

Smithfield estime qu'il n'est pas souhaitable de s'impliquer dans les affaires politiques internes en dehors des États-Unis. Par conséquent, ni Smithfield ni aucun employé ne peut apporter de contribution à un responsable, un candidat, une campagne, un parti politique ou une personne ou organisation assimilée en dehors des États-Unis au nom de Smithfield. Veuillez également consulter la politique et les directives anti-corruption de Smithfield ainsi que la rubrique ci-dessus intitulée « Lutte contre la corruption ».

Smithfield encourage tous les employés à exercer leurs droits de citoyens en votant et en soutenant comme ils l'entendent les candidats ou les partis que les employés ont personnellement choisis. Les employés qui choisissent de s'engager dans une telle activité politique le font strictement à titre individuel et privé en tant que citoyens responsables et pas au nom de Smithfield. Aucun employé de Smithfield ne peut utiliser de l'argent, des biens ou d'autres ressources de Smithfield dans le cadre d'une activité politique privée, et aucun employé ne peut recevoir de remboursement direct ou indirect ou de remboursement compensatoire de quelque nature que ce soit au titre des contributions politiques qu'il aurait faites sous quelque forme que ce soit. L'activité politique en question ne doit pas interférer avec l'exécution des fonctions de l'employé pour Smithfield.

Le comité d'action politique (PAC) de Smithfield peut solliciter les employés admissibles pour des contributions à des campagnes politiques. Les contributions au PAC de Smithfield sont purement volontaires et ne constituent pas une condition d'emploi ou d'avancement.

Concurrence indépendante et loyale

Smithfield se livrera à une concurrence vigoureuse, indépendante et loyale en tous temps. Cela signifie notamment que nous prendrons toutes les décisions en matière de concurrence - y compris les décisions

relatives à la tarification, aux appels d'offres, à l'approvisionnement et à la production - indépendamment des concurrents. Les conséquences des violations des règles antitrust peuvent être très graves, engager la responsabilité pénale personnelle des personnes impliquées, et avoir de graves conséquences pour Smithfield.

Les politiques de Smithfield interdisent tout accord - qu'il soit formel ou informel, même un accord tacite conclu « par une poignée de main » - avec un concurrent visant à limiter la concurrence de quelque manière que ce soit. En outre, pour éviter ne serait-ce que l'apparence d'irrégularités, nos politiques interdisent toute discussion entre Smithfield et un concurrent concernant des informations sensibles sur le plan concurrentiel.

Tous les employés sont tenus de suivre ces directives lors de toute interaction avec des concurrents :

- **Ne discutez pas** des prix actuels ou futurs, des devis ou des réponses aux appels d'offres, des politiques tarifaires, des remises, des rabais, des conditions de crédit ou de toute autre condition concernant les affaires de Smithfield.
- **Ne discutez pas** des informations sur les coûts, les bénéfices ou les marges bénéficiaires.
- **Ne discutez pas** des plans de production actuels ou futurs.
- **Ne discutez pas** de notre refus de traiter avec certains fournisseurs ou clients.
- **Ne convenez jamais** de quoi que ce soit concernant nos tarifs ou notre production.
- **Ne convenez pas** des types de produits que nous proposerons (ou ne proposerons pas) ou des conditions selon lesquelles nous proposerons nos produits.
- **Ne convenez pas** d'une quelconque répartition des clients ou des marchés.
- **N'échangez pas** d'informations confidentielles, sans avoir consulté au préalable le service juridique.
- Les concurrents ne sont **pas** une source autorisée de veille concurrentielle.

Si un concurrent aborde un sujet de conversation inapproprié avec vous, vous devez immédiatement mettre fin à la conversation, puis rapidement **PRENDRE LA PAROLE !** en signalant l'incident au service juridique de Smithfield. Ne poursuivez pas la conversation par politesse.

Si, dans le cadre de vos fonctions ordinaires, vous avez des interactions avec des concurrents - par exemple, si vous achetez ou vendez des produits à un concurrent, ou si vous interagissez avec des concurrents dans le cadre des activités d'une association professionnelle ou en tant que membre d'un groupe consultatif ou d'un autre groupe d'information - vous devez limiter vos interactions avec les concurrents aux seules transactions commerciales ordinaires qui relèvent de vos responsabilités. Vous ne devez pas échanger d'informations sensibles sur le plan concurrentiel avec le concurrent ni utiliser vos contacts avec le concurrent comme source de veille concurrentielle.

Les politiques de Smithfield exigent également que l'entreprise livre une concurrence loyale en tous temps. Livrer une concurrence loyale signifie, par exemple, gagner sur le marché en offrant de meilleurs produits ou services, en proposant aux clients des prix, des conditions ou des politiques plus attractifs, en ayant une meilleure réputation ou une meilleure valeur de marque et en investissant pour améliorer les offres de Smithfield. À l'inverse, un comportement qui n'a d'autre but que celui de nuire à un concurrent peut être considéré comme de la concurrence déloyale et est incompatible avec les politiques de Smithfield.

Les directives antitrust de Smithfield ont été mises en place pour vous protéger et protéger Smithfield. Si vous avez un doute quant au caractère approprié d'une discussion ou d'une activité proposée, vous devez **PRENDRE LA PAROLE !** en contactant le service juridique de Smithfield avant d'engager la discussion ou d'accepter de participer à l'activité.

PRENEZ LA PAROLE !

Hier, j'ai croisé un chargée de ventes qui travaille pour l'un de nos concurrents. Elle m'a dit qu'elle avait remarqué que nous participions souvent aux mêmes appels d'offres. Elle m'a laissé entendre que nous ferions tous les deux de meilleurs résultats et pourrions atteindre nos quotas si nous acceptions de nous répartir le territoire et de répondre à certains contrats tandis qu'ils répondraient à d'autres contrats. C'est acceptable, n'est-ce pas ?

Non. Tout accord de ce type est illégal. Des chargés de ventes comme vous sont allés en prison pour avoir conclu des accords similaires. Vous devez immédiatement signaler cette discussion au service juridique de Smithfield ou utiliser l'une des ressources **PRENDRE LA PAROLE !**

Je suis ami avec un responsable commercial qui travaille pour un concurrent. Il ne se plaint pas dans son entreprise et envisage de démissionner. Il m'a proposé de me donner des informations sur leurs plans commerciaux pour l'année prochaine, notamment des informations sur les modifications tarifaires prévues. Puis-je accepter ces informations puisque je ne lui ai rien demandé ?

Non. Nous assurons une veille concurrentielle exclusivement sur la base de sources publiques et d'interactions commerciales légitimes. Ce n'est pas parce que vous n'avez pas demandé ces informations que vous pouvez les accepter ou les utiliser. Cela reste une méthode déloyale et inappropriée d'obtenir des informations sur la concurrence et cela pourrait engager la responsabilité de votre ami, la votre et celle de Smithfield. Vous devez immédiatement signaler cette discussion au service juridique de Smithfield ou utiliser l'une des ressources **PRENDRE LA PAROLE !**



Faire ce qui est juste !

Si vous êtes impliqué dans des activités de vente ou d'achat en dehors des États-Unis, appliquez rigoureusement la formation et les autres ressources qui vous sont fournies. Seule votre vigilance peut aider Smithfield à se conformer à ses obligations légales dans ce domaine.

Nos investisseurs

La tenue de registres financiers précis et opportuns qui reflètent dûment nos activités et notre situation financière est essentielle à nos normes éthiques et commerciales. Nous ne tolérerons pas les actions qui visent à dissimuler nos activités financières à l'égard de nos investisseurs et autres parties prenantes.

Nous prenons au sérieux notre responsabilité commune de respecter toutes les normes et réglementations pertinentes en matière de comptabilité et de rapports.

Fraude

La fraude consiste à tromper quelqu'un afin d'obtenir un avantage. Elle peut prendre plusieurs formes :

- Passer des écritures dans les registres financiers qui sont fausses ou qui ne sont pas conformes aux normes comptables,
- Soumettre des notes de frais qui sont « gonflées » ou qui n'indiquent pas l'objet réel d'une dépense,
- Falsification de chèques et d'autres documents,
- Prendre ou utiliser abusivement des biens ou de l'argent de l'entreprise,
- Gonfler les chiffres de vente pour augmenter les revenus déclarés,
- Déposer une demande frauduleuse d'indemnisation pour accident du travail et
- Déguiser des fonds obtenus illégalement en revenus légitimes.

La fraude est à la fois illégale et moralement répréhensible. Cela peut avoir de graves conséquences pour les participants et les victimes. Si vous soupçonnez qu'une personne (y compris un dirigeant, un employé, un sous-traitant ou un fournisseur) a pu commettre une fraude en lien avec nos activités, **PRENEZ LA PAROLE !** en utilisant les ressources décrites dans ce Code.

Délit d'initié

On entend par « information privilégiée » toute information non publique suffisamment importante pour influencer le cours des titres d'une entreprise si elle était divulguée. Il peut s'agir, par exemple, d'informations concernant l'attribution de contrats importants, les bénéfices attendus ou l'achat ou la vente d'une unité commerciale.

Les employés ne doivent pas négocier les titres d'une entreprise lorsqu'ils ont connaissance d'informations privilégiées concernant cette entreprise, ni transmettre ces informations à d'autres personnes qui pourraient les utiliser pour négocier ces titres. Cette restriction s'applique à la négociation de la dette publique de Smithfield, ainsi que des actions ou autres titres des entreprises avec lesquelles nous faisons ou pourrions faire des affaires et à propos desquelles les employés pourraient disposer d'informations privilégiées. Les lois de nombreux pays, y compris les États-Unis, interdisent la négociation de titres à toute personne qui est en possession d'informations privilégiées.

Les sanctions en cas de violation des lois sur le délit d'initié sont sévères et les lois sont complexes. Vous devez demander l'aide du service juridique de Smithfield si vous avez des doutes quant à leur application.

Sauf autorisation préalable du service affaires générales et conformité de Smithfield, les employés ne peuvent pas négocier sur un marché à terme de matières premières pour leur propre compte (autrement que pour des opérations de couverture légitimes pour l'agriculture personnelle) ou s'engager dans des transactions d'affaires, d'investissements ou de financement de nature similaire. Les employés qui souhaitent se livrer à des opérations de couverture à des fins agricoles personnelles doivent obtenir l'approbation de leur supérieur direct.

Communications avec les médias et le public investisseur

Nous reconnaissons notre responsabilité de fournir des informations complètes, opportunes, précises et objectives sur nos performances financières et opérationnelles, ainsi que sur notre stratégie et nos perspectives. La politique de Smithfield est de faire des divulgations précises et opportunes conformément aux lois sur les valeurs mobilières et de communiquer activement et précisément avec les médias et la communauté des investisseurs.

Les médias

Il est crucial que Smithfield parle d'une seule voix. Toutes les communications avec les médias - y compris la presse traditionnelle et les médias sur Internet - doivent être adressées au service affaires générales et conformité de Smithfield.

La communauté des investisseurs

Le service affaires générales et conformité est responsable de la diffusion des informations aux analystes financiers et aux investisseurs institutionnels et individuels, ainsi que des interactions avec ces derniers. Cela inclut la fourniture d'informations pertinentes sur les performances financières de l'entreprise, telles qu'elles apparaissent dans les communiqués trimestriels sur les ventes et les bénéfices, dans les documents réglementaires et dans d'autres publications. Toutes les demandes relatives aux investissements émanant d'investisseurs institutionnels et individuels et d'analystes financiers doivent être adressées au service affaires générales et conformité de Smithfield.

PRENEZ LA PAROLE !

J'ai vu ma cheffe avec sa famille dans un nouveau restaurant en ville samedi dernier. Le lundi suivant, elle m'a remis un reçu du même restaurant pour le samedi et m'a demandé d'envoyer une note de frais pour ce repas. Cela ne me semble pas juste, mais j'ai peur d'avoir des problèmes si je refuse de lui faire sa note de frais. Que dois-je faire ?

Vous devez immédiatement **PRENDRE LA PAROLE !** Nous sommes conscients que dénoncer son supérieur demande du courage. Sachez que la politique de non-représailles de Smithfield protège les employés contre toute forme de représailles.

Je travaille au service comptabilité de Smithfield. Un journaliste de la rubrique affaires d'un journal m'a laissé un message disant qu'il souhaite me parler pour obtenir des informations sur la situation financière de Smithfield. Que dois-je faire ?

Contactez le service affaires générales et conformité de Smithfield avant de fournir des informations sur l'entreprise à un journaliste extérieur ou à toute partie similaire. En cas de doute, demandez !



Faire ce qui est juste !

N'oubliez pas que notre atout premier, en tant qu'individus et en tant qu'entreprise, est notre crédibilité. Les actions de n'importe quel employé peuvent avoir des répercussions sur la crédibilité de notre entreprise et sur la réputation des autres employés.

Notre entreprise

La tenue de registres financiers précis et opportuns qui reflètent dûment nos activités et notre situation financière est essentielle à nos normes éthiques et commerciales. Nous ne tolérerons pas les actions qui visent à dissimuler nos activités financières à l'égard de nos investisseurs et autres parties prenantes. Nous prenons au sérieux notre responsabilité commune de respecter toutes les normes et réglementations pertinentes en matière de comptabilité et de rapports.

Actifs physiques

Les actifs physiques de Smithfield - ses bâtiments, ses véhicules, ses équipements et ses fournitures - sont les outils qui nous permettent de faire notre travail. Nous avons l'obligation de protéger ces actifs. Si vous avez connaissance d'une utilisation abusive ou d'une mauvaise utilisation de ces actifs, parlez-en à votre supérieur direct ou utilisez l'une des autres ressources [PRENDRE LA PAROLE !](#) identifiées dans ce Code.

Systèmes d'information et de communication

Les employés ont accès à des téléphones, des ordinateurs, des systèmes d'e-mail et de messagerie vocale et d'autres ressources électroniques pour les aider à faire leur travail. Ces ressources sont la propriété de l'entreprise ou sont louées par l'entreprise. Les employés doivent utiliser ces ressources de manière professionnelle, éthique et légale et conformément aux politiques de Smithfield relative à l'utilisation des technologies.

Smithfield possède ou contrôle l'accès à tous les équipements de communication, y compris les ordinateurs, les logiciels, les e-mails, la messagerie vocale, les équipements de télé- ou vidéo-conférence ainsi que les fournitures de bureau. Les communications, données et informations que vous envoyez ou recevez en utilisant les actifs de l'entreprise sont la propriété de l'entreprise et ne constituent pas des communications privées. Smithfield a le droit de surveiller toutes les communications, y compris l'utilisation d'Internet et les employés ne doivent pas considérer ces communications comme étant personnelles ou privées. La consultation ou la diffusion de matériel pornographique ou offensant par internet, e-mail ou tout autre moyen sont strictement interdites.

PRENEZ LA PAROLE !

J'ai trouvé une liste des salaires actuels et des augmentations proposées pour les employés d'un autre service sur la photocopieuse. Que dois-je faire ?

La liste contient des informations confidentielles, sensibles et exclusives qui doivent être protégées. Faites ce qui est juste et apportez la liste au responsable des ressources humaines de votre entreprise. Vous ne devez pas discuter de ces informations avec d'autres personnes à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.

J'ai remarqué qu'un de mes collègues laisse régulièrement des informations commerciales sensibles sur son bureau lorsqu'il va déjeuner. Que dois-je faire ?

Parlez-lui-en et proposez-lui avec tact de mettre ces informations sous clé lorsqu'il n'est pas à son bureau. Si le comportement ne change pas, parlez-en à votre responsable.

Faire ce qui est juste !

Chacun de nous peut contribuer à protéger les informations confidentielles en respectant les instructions suivantes :

- Respecter les politiques de Smithfield en matière de gestion des dossiers et d'utilisation de la technologie.
- Ne jamais communiquer ses mots de passe.
- Ne jamais laisser d'informations confidentielles où elles pourraient être compromises.
- Arrêter ou se déconnecter des ordinateurs lorsqu'ils sont laissés sans surveillance.

Registres de l'entreprise

Smithfield tient des registres précis et complets de ses activités commerciales. Nous avons également la responsabilité de protéger la confidentialité des informations que nous utilisons dans le cadre de nos activités. Les livres, les registres, les comptes et les états financiers de Smithfield sont des actifs précieux de l'entreprise et doivent tous être conservés de manière suffisamment détaillée, refléter de manière appropriée (en temps opportun) les transactions de l'entreprise et être conformes aux lois et règlements applicables, aux principes comptables généralement reconnus aux États-Unis et au système de contrôles internes de Smithfield.

La politique de gestion des dossiers de Smithfield régit le stockage de tous les dossiers commerciaux actuels ainsi que l'élimination de tous les dossiers périmés. Les dossiers de l'entreprise englobent l'ensemble des e-mails, données, documents ou dossiers créés, reçus ou conservés dans le cadre des activités commerciales de Smithfield. Les dossiers de l'entreprise incluent aussi des notes, calendriers et agendas individuels.

Enquêtes gouvernementales, citations à comparaître et communication préalable des pièces

De temps à autre, Smithfield peut être tenue de fournir des documents et d'autres informations à des organismes gouvernementaux ou dans le cadre de procédures judiciaires. Dans ce cas, le service juridique de Smithfield est chargé de veiller à ce que l'entreprise respecte ses obligations. Les employés qui sont invités à coopérer en fournissant des documents doivent le faire rapidement et complètement. Si vous avez des questions concernant ces sujets, vous devez contacter le service juridique de Smithfield.

Propriété intellectuelle, secrets commerciaux et informations confidentielles

Smithfield accorde une grande importance à sa propriété intellectuelle, ses secrets commerciaux et ses informations confidentielles. Nous respectons également les droits de propriété intellectuelle d'autrui. Toute propriété intellectuelle créée, conçue, développée, découverte ou rédigée par nos employés alors qu'ils sont employés par Smithfield et qui se rapporte aux activités de Smithfield est la propriété exclusive

de - et doit être rapidement divulguée et cédée à - Smithfield. Il est interdit aux employés d'utiliser la propriété intellectuelle de Smithfield d'une manière non autorisée ou à des fins autres que pour le bénéfice de Smithfield. En outre, toute utilisation de la propriété intellectuelle de tiers doit être approuvée par l'octroi d'une licence ou d'une autorisation du propriétaire.

En ce qui concerne les secrets commerciaux et autres informations confidentielles de Smithfield, il est essentiel que nos employés les gardent strictement confidentiels et ne les divulguent pas ou ne les utilisent pas en dehors de Smithfield sans la protection d'un accord de confidentialité. En outre, il est interdit aux employés d'utiliser ou d'inciter d'autres personnes à utiliser des secrets commerciaux et des informations confidentielles appartenant à d'autres parties, comme d'anciens employeurs ou des concurrents, sans l'autorisation des propriétaires de ces informations. Les employés doivent également respecter strictement les obligations de confidentialité liées aux informations reçues de tiers en vertu d'un accord de confidentialité dans le cadre de leur emploi chez Smithfield.

Tous les employés de Smithfield ont un devoir de loyauté envers l'entreprise. Si votre emploi chez Smithfield prend fin pour quelque raison que ce soit, vous devez rendre immédiatement à Smithfield toute propriété intellectuelle, toute information confidentielle, tout secret commercial et toute autre propriété de Smithfield en votre possession. En outre, vous devez continuer à garder strictement confidentiels les secrets commerciaux et autres informations confidentielles de Smithfield. Vous ne pouvez pas les utiliser à quelque fin que ce soit, y compris dans le cadre d'une future entreprise commerciale, d'un nouvel emploi ou à toute autre fin commerciale ou non commerciale.

Réseaux sociaux

Les réseaux sociaux (par exemple, Facebook, Twitter, YouTube) sont des outils de communication puissants, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise. Ces puissantes plateformes de collaboration en ligne modifient notre façon de travailler et offrent de nouveaux moyens de communiquer avec les clients, les collègues et le monde entier. Utilisées à bon escient, elles peuvent nous aider à établir des relations commerciales plus solides et plus fructueuses.

En raison de leur puissance, ces plateformes présentent également certains risques et créent de nouvelles responsabilités pour les employés. Les employés de Smithfield ne peuvent pas utiliser les réseaux sociaux à des fins professionnelles, à moins de respecter la politique relative aux réseaux sociaux et la politique de communication de Smithfield. Il est important que vous soyez conscient de tout ce qu'implique votre participation à toutes les formes de réseaux sociaux et de conversations en ligne qui font référence à notre entreprise, à nos produits et à votre relation avec notre entreprise, et que vous soyez conscient que notre entreprise pourrait être associée à votre comportement. Si vous choisissez d'identifier Smithfield comme votre employeur ou si vous choisissez de partager ou de vous engager avec du contenu Smithfield, vous devez vous comporter de manière professionnelle. Les questions concernant nos politiques et l'utilisation de supports pouvant appartenir à des tiers doivent être adressées au service Juridique de Smithfield. Si vous avez connaissance de violations de notre politique relative aux réseaux sociaux ou de notre politique de communication, [PRENEZ LA PAROLE !](#)

Confidentialité et protection des données

Dans le cadre de notre emploi chez Smithfield, nous avons souvent accès à des informations confidentielles et non publiques sur l'entreprise et ses activités. Chacun de nous a l'obligation de ne pas partager ces informations avec quiconque en dehors de Smithfield, à moins d'avoir obtenu l'autorisation appropriée et que la divulgation respecte la politique de l'entreprise en la matière. Il s'agit de protéger les informations organisationnelles et opérationnelles, la tarification et autres informations financières, les informations sur nos fournisseurs et les informations sur nos clients.

Dans le cadre de nos activités, nous conservons et traitons régulièrement les données personnelles des employés de l'entreprise, et nous pouvons également traiter les données personnelles de tiers. Le traitement approprié de ces données est régi par diverses lois dans les différentes juridictions où nous exerçons des activités et nous nous engageons à respecter pleinement ces lois. Dans certains cas, la loi applicable fixe des normes de diligence très élevées quant aux modalités de traitement et de protection de l'intégrité des données personnelles que nous devons appliquer. Afin de respecter ces normes, tous les employés, quel que soit le lieu où ils se trouvent, sont tenus de :

- Considérer les « données personnelles » au sens très large, afin d'y inclure toute information qui identifie ou se rapporte à un individu identifiable (que ce soit par référence à un nom, un numéro d'identification ou tout autre identifiant).
- Ne pas accéder aux données personnelles à moins d'y être autorisé et d'avoir besoin de les consulter pour des raisons professionnelles légitimes.
- Veiller à protéger les données personnelles contre toute perte, mauvaise utilisation ou divulgation éventuelles, notamment en :
 - o Minimisant la collecte et l'utilisation de données personnelles ;
 - o Veillant à ce que les données à caractère personnel soient conservées et traitées de manière précise et sécurisée ; et
 - o Ne partageant pas et en ne mettant pas à disposition de quiconque des données personnelles sans autorisation et sans motif professionnel légitime.
- Informez rapidement un représentant du service Juridique de Smithfield si vous avez connaissance ou craignez qu'il y ait eu une violation, suite à laquelle des données personnelles ont pu être détruites, perdues, altérées, divulguées, consultées sans autorisation, de manière accidentelle ou illégale.

Cette obligation de signalement s'applique également aux craintes qu'une violation ait pu se produire concernant des données personnelles conservées, transmises ou traitées d'une autre manière par Smithfield, et concernant des données personnelles conservées, transmises ou traitées d'une autre manière par une partie extérieure, comme un prestataire ou un fournisseur de services agissant pour le compte de Smithfield.

Si vous avez des préoccupations en matière de confidentialité ou de protection des données, [PRENEZ LA PAROLE !](#) Prévenez votre supérieur, un représentant du service juridique de Smithfield ou prenez toute autre mesure décrite dans la section [PRENDRE LA PAROLE !](#) de ce Code, y compris en appelant la ligne d'assistance éthique.

Pour obtenir de plus amples informations sur la manière dont Smithfield protège la confidentialité des données, veuillez consulter notre politique de confidentialité.

Nos communautés

Nous nous engageons à œuvrer pour le bien-être des communautés dans lesquelles nous opérons. À cet effet, Smithfield se concentre sur le soutien aux opportunités en matière d'éducation et de croissance dans les localités rurales à travers l'Amérique, y compris pour les enfants et petits-enfants des employés de Smithfield. Ces efforts ne représentent toutefois qu'une partie des actions caritatives de Smithfield.

L'entreprise et ses filiales sont engagées dans de nombreux autres programmes caritatifs impliquant à la fois du bénévolat et des dons, tels que Helping Hungry Homes, le programme Employee Matching Gifts et Community Giving pour soutenir d'autres causes locales. Les entreprises de Smithfield sont encouragées à consulter le guide du don caritatif de Smithfield et à coordonner toutes ces contributions avec le service affaires générales et conformité de Smithfield.

Ressources

Comme nous l'avons évoqué en **page 3**, nous utilisons le terme **PRENDRE LA PAROLE!** pour décrire le droit et la responsabilité de chaque employé de signaler à ses responsables tout comportement qui ne répond pas aux normes énoncées dans le présent Code ou de poser une question sur ces normes. Vous pouvez **PRENDRE LA PAROLE! de plusieurs façons.**

1. Parlez-en à votre supérieur ou à votre responsable local des ressources humaines. Dans la plupart des cas, c'est le moyen le plus rapide de résoudre votre problème. Si cela ne permet pas de résoudre votre problème ou si vous ne vous sentez pas à l'aise pour soulever un problème auprès de ces interlocuteurs, vous devez prendre l'une des mesures décrites ci-dessous.
2. Parlez à un membre du service juridique local de Smithfield :

| | | |
|------------|----------------------------|-------------------------------|
| États-Unis | Téléphone : 1-757-365-3000 | E-mail : law@smithfield.com |
| Pologne | Téléphone : 22 2900033 | E-mail : prawny@animex.pl |
| Roumanie | Téléphone : 0-800-800-053 | E-mail : office@smithfield.ro |

3. Si votre préoccupation concerne le bien-être des animaux ou des enjeux environnementaux/de gestion comme ceux décrits à la **page 13**, vous devez contacter le coordinateur environnemental de votre secteur d'activité ou la ligne d'assistance éthique de Smithfield au **1-877-237-5270**.
4. Si vous avez une préoccupation urgente ou préférez soulever une préoccupation de manière anonyme, appelez la ligne d'assistance éthique de Smithfield au **1-877-237-5270**. Les appels à la ligne d'assistance sont confidentiels et peuvent même être anonymes, mais plus vous fournirez d'informations à votre interlocuteur, mieux nous pourrons répondre à vos préoccupations. Toutes les violations du présent Code signalées auprès de la ligne d'assistance font l'objet d'une enquête.

Rappel :

Vous serez protégé contre toute forme de représailles pour avoir soulevé des questions ou des préoccupations auprès de l'une de ces ressources. Quelle que soit la manière dont vous choisissez de nous faire part d'un problème, Smithfield vous est reconnaissant pour votre volonté de **PRENDRE LA PAROLE!** Avec votre aide en signalant rapidement vos préoccupations, nous pouvons atteindre notre objectif de promouvoir un environnement d'affaires éthique.

Un dernier mot

Nous partageons tous la responsabilité commune d'agir de manière éthique et en pleine conformité avec ce Code et la loi. Toute personne qui faillit à cette responsabilité peut s'attendre à être sanctionnée. Les sanctions disciplinaires peuvent aller jusqu'au licenciement.

Le Code s'applique à tous les départements, divisions et filiales étrangères ou nationales de Smithfield, ainsi qu'aux partenariats et co-entreprises dans lesquels Smithfield détient une participation majoritaire et/ou assume des responsabilités de gestion.

Le présent Code d'éthique et de conduite des affaires définit des attentes formelles qui s'appliquent à chaque employé aussi longtemps qu'il est employé par Smithfield. En outre, certaines dispositions (notamment celles qui protègent les informations confidentielles et exclusives de l'entreprise) continuent d'être contraignantes pour les personnes qui quittent leur emploi chez Smithfield, que ce soit volontairement ou involontairement. Si vous avez des questions ou des préoccupations sur la manière de respecter ce Code ou sur le comportement d'autres personnes, vous devez rapidement **[PRENDRE LA PAROLE!](#)**

Si une loi est en conflit avec une politique ou une pratique établie par le Code, vous devez vous conformer à la loi, mais si une coutume ou une politique locale est en conflit avec le Code, vous devez vous conformer au Code.