

SMARTD

ANIMÉ PAR L'INNOVATION,
CENTRÉ SUR L'EFFICACITÉ

Code d'Éthique







Introduction

La réussite à long terme de Smardt repose sur la confiance que nous accordent nos employés, nos clients, nos fournisseurs, nos actionnaires ainsi que les communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités. Cette confiance s'appuie à son tour sur notre engagement à travailler avec intégrité, équité et en toute légalité.

Ce Code d'éthique (ci-après le « Code ») nous sert de boussole morale et guide la manière dont nous, employés de Tica-Smardt-Smardt Holding Inc. (« Smardt »), nous comportons les uns envers les autres et envers nos clients, fournisseurs, autorités réglementaires et autres partenaires d'affaires. Chez Smardt, nous nous engageons à mener nos affaires de façon éthique et transparente.





Champ d'application

Tous les employés de Smardt (ci-après « Employés ») sont couverts par le présent Code, quels que soient leur lieu de travail et leur fonction – qu'ils soient directeurs, cadres, responsables, gestionnaires, chefs d'équipe, employés à temps plein ou à temps partiel, conseillers ou consultants. Nous nous attendons également à ce que nos sous-traitants se familiarisent avec le Code et qu'ils le respectent lorsqu'ils exécutent des contrats pour Smardt.

Rôle des employés

Nous attendons de nos employés qu'ils fassent preuve d'honnêteté et d'impartialité dans toutes leurs activités professionnelles. Nous exigeons donc de nos employés qu'ils prennent connaissance, comprennent et mettent en application le Code. Tous les employés ont ainsi l'obligation et la responsabilité d'agir de bonne foi et de respecter les principes du Code.

Le non-respect du Code sera considéré comme une faute professionnelle passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement de l'employé ou à la résiliation d'un contrat.

Rôle des gestionnaires

Bien que le respect du Code relève de tous, les gestionnaires et chefs d'équipe ont une responsabilité accrue et doivent se comporter de façon exemplaire. Les gestionnaires doivent aussi s'assurer que leurs subordonnés directs comprennent leurs responsabilités en vertu du Code et se sentent à l'aise de soulever leurs préoccupations ou questions. Les gestionnaires sont également tenus de signaler rapidement tout enjeu soulevé par les employés, tout en veillant au respect du Code, des autres politiques de Smardt et des lois en vigueur.

Chez Smardt, nous protégerons tous les employés qui font des signalements de bonne foi et ne tolérerons aucune forme de représailles à leur endroit. Lorsqu'un lanceur d'alerte dépose une plainte, Smart ouvrira une enquête confidentielle. Toutes les préoccupations seront traitées de manière équitable avec un souci de rapidité, conformément à notre Politique de lanceurs d'alertes.





« Si vous êtes témoin de quelque chose, parlez-en »

Il incombe à chaque employé d'identifier et de signaler les violations au Code, tels un conflit d'intérêts potentiel ou une fraude suspectée. En outre, les employés sont tenus de coopérer aux enquêtes sur les fautes potentielles ou présumées.

Chez Smardt, nous sommes toujours ouverts aux questions. Si les employés ont des préoccupations sur l'application du Code, ils peuvent les soulever auprès de leur gestionnaire ou d'un représentant de l'équipe des Ressources Humaines (RH). De plus, si les employés soupçonnent des violations potentielles du Code, de nos politiques ou de la loi, ils doivent les signaler sans délai à leur gestionnaire, à un représentant des RH ou en appelant [la ligne téléphonique de Smardt](https://smardt.com/fr/denonciation/) pour lanceurs d'alerte (<https://smardt.com/fr/denonciation/>).

Qu'est-ce qu'un signalement « de bonne foi »?

Un signalement de bonne foi implique que le lanceur d'alerte est convaincu que ses informations sont véridiques et exactes. Même si une enquête ne révèle aucune faute professionnelle, un lanceur d'alerte qui agit de bonne foi est protégé contre toutes représailles.

Les valeurs fondamentales de Smardt

Les valeurs fondamentales de Smardt sont les convictions qui guident nos actions, reflètent notre identité et incarnent notre culture. Ce sont les valeurs qui définissent la manière dont nous souhaitons travailler ensemble et atteindre nos objectifs. Nos valeurs sont :

- Sécurité et Qualité avant tout
- Intégrité
- L'humain au cœur des décisions
- Innovation
- Animé par la passion, axé sur les résultats
- Durabilité

Prise de décision éthique

Le Code ne peut pas couvrir tous les cas de figure. De plus, même lorsque le Code traite d'une situation, il est parfois difficile de déterminer la ligne de conduite la plus appropriée. Si les employés ont des doutes quant à une décision ou à un geste et souhaitent obtenir des éclaircissements, ils peuvent, dans un

premier temps, se poser les questions suivantes:

- Ce que je fais (geste, décision, etc.) est-il légal?
- Est-ce conforme aux valeurs de Smardt?
- Est-ce conforme au Code et aux autres politiques de Smardt?
- Est-ce que cela me rend mal à l'aise ?
- Est-ce que cela me dérangerait si ma famille, mes amis ou mes collègues en étaient informés?
- Est-ce que cela pourrait nuire à la réputation de Smardt ou à la mienne si c'était rapporté dans les médias?

Respect des lois et réglementations

L'engagement de Smardt envers l'intégrité commence par le respect des lois et des règlements qui nous régissent. Nous comprenons et respectons toutes les lois locales qui s'appliquent à nos activités commerciales. En cas de conflit entre une loi et notre Code ou nos autres politiques d'entreprise, Smardt appliquera la norme la plus stricte dans le cadre des lois applicables.



Notre engagement envers nos employés

Un lieu de travail diversifié et inclusif

Chez Smardt, nous nous engageons à créer et à maintenir un environnement de travail inclusif, diversifié, professionnel et sécuritaire, où tous les employés sont traités avec respect et dignité.

Nous ne tolérons aucune forme de discrimination ou de harcèlement fondée sur le genre, l'âge, la race, la couleur de peau, l'origine nationale, sociale ou ethnique, la religion, l'orientation sexuelle, la grossesse, le handicap ou les opinions politiques. Nous nous efforçons d'offrir des chances égales en matière d'emploi, et nous recrutons, promouvons et rémunérons nos employés en fonction de leur mérite et de leurs compétences.

Chez Smardt, toute forme de comportement discriminatoire, de harcèlement, d'intimidation ou de victimisation est strictement interdite. Tous sont tenus de respecter les principes du Code dans toutes leurs communications verbales et écrites. Les employés doivent donc s'abstenir de tout comportement qui pourrait être perçu comme offensant, intimidant, humiliant, malveillant ou insultant. Les gestionnaires ont la responsabilité additionnelle de veiller à ce que les employés se sentent en sécurité et que leur lieu de travail soit exempt de harcèlement et de discrimination.

Qu'est-ce que le « harcèlement »?

Le harcèlement est un comportement qui crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.

Ce comportement peut être physique, verbal ou écrit. En voici quelques exemples :

- Exprimer ou afficher des commentaires, gestes, blagues ou images désobligeants ou dénigrants, ou ridiculiser des employés en raison de leur statut ou de leurs caractéristiques
- Exprimer ou afficher des commentaires, gestes, blagues ou images à caractère sexuel
- Se livrer à des contacts physiques non désirés, faire des avances sexuelles ou demander des faveurs sexuelles, ou prendre des décisions en matière d'emploi sur la base du refus ou de l'acceptation forcée de telles demandes

Signaler un cas de harcèlement

Tout le monde a un rôle à jouer dans la prévention du harcèlement. Toute personne qui estime avoir été victime de harcèlement ou qui est témoin d'un comportement qu'elle considère comme du harcèlement est encouragée à demander de l'aide et à signaler sans délai le ou les incidents à un supérieur hiérarchique, à un gestionnaire ou à un représentant de l'équipe RH. Cette personne peut également partager ses préoccupations de manière confidentielle et anonyme grâce à la [ligne téléphonique de Smardt pour lanceur d'alerte](#)

Pratiques équitables en emploi et conditions de travail

Nous nous engageons à faire preuve d'équité dans nos pratiques d'emploi, notamment en ce qui concerne l'embauche et la rémunération de nos employés. Nous nous engageons à respecter toutes les lois du travail applicables, dont celles touchant le salaire minimum, la durée maximale du travail et les congés obligatoires. L'emploi de travailleurs n'ayant pas atteint l'âge minimum légal dans le pays ou la région où se trouvent nos activités est strictement interdit.

Santé et sécurité

La sécurité est une valeur fondamentale chez Smardt et une condition préalable à tout ce que nous entreprenons. Nous nous efforçons d'offrir à nos employés un environnement de travail sûr, propre et sain. Afin de permettre à nos employés d'exercer leurs fonctions en toute sécurité, nous avons élaboré des procédures de sécurité exhaustives et mis en place des comités de sécurité au travail. Les employés sont tenus de comprendre et de respecter toutes les procédures de santé et de sécurité de Smardt et de signaler rapidement tout enjeu ou incident.





Notre engagement envers notre entreprise

La réputation de Smardt

La réussite de notre entreprise repose sur la réputation et la confiance que nous avons établies auprès de nos clients, fournisseurs et autres parties prenantes. Il est donc essentiel de protéger cette réputation. Avant de nous engager dans une nouvelle activité, transaction ou relation d'affaires, nous devons faire preuve de prudence et savoir avec qui nous traitons. Tout incident survenant dans le cadre d'une relation d'affaires ou gouvernementale existante doit être considéré comme hautement prioritaire et doit être rapidement signalé à l'équipe de direction.

Conflits d'intérêts

Les conflits d'intérêts peuvent nuire à l'impartialité et à l'objectivité d'une personne. De plus, ils peuvent ternir la réputation de Smardt et éroder la confiance que nos parties prenantes placent en nous, qu'il s'agisse de clients, de fournisseurs ou de collègues. En tant qu'employés, nous devons séparer nos activités commerciales personnelles des intérêts de Smardt. Il nous faut non seulement éviter les conflits d'intérêts, mais également éviter toute apparence de conflit d'intérêts ou nous mettre dans une situation où un tel conflit pourrait survenir à l'avenir.





Qu'est-ce qu'un « conflit d'intérêts »?

Un conflit d'intérêts survient lorsque les intérêts personnels d'une personne interfèrent ou sont susceptibles d'interférer avec ses actions, ses jugements et ses décisions. Chez Smardt, il y a conflit d'intérêts lorsqu'une personne privilégie son intérêt personnel au détriment de ses obligations envers l'entreprise ou tire profit de sa position à des fins personnelles.

Il existe **trois types de conflits d'intérêts**:

1

Conflit d'intérêts réel

Situation dans laquelle les intérêts privés d'une personne, qu'ils soient financiers ou personnels, entrent en conflit direct avec ses obligations professionnelles, ce qui conduit à des décisions partiales ou à des avantages injustifiés. Par exemple:

- Un gestionnaire embauche son neveu comme superviseur alors que celui-ci a peu d'expérience et que d'autres candidats sont plus qualifiés pour le poste
- Un employé accepte un forfait vacance offert par un fournisseur, puis conclut avec lui un contrat supérieur aux besoins de Smardt

2

Conflit d'intérêts apparent

Situation dans laquelle il n'y a pas de conflit direct, mais où un observateur pourrait raisonnablement conclure que les intérêts personnels d'une personne pourraient influencer de façon inappropriée ses décisions et gestes. Même s'il n'y a pas d'acte répréhensible, la perception d'un parti pris peut nuire à la confiance et à la crédibilité. Par exemple:

- Un professionnel des RH est chargé d'enquêter sur une plainte pour comportement inapproprié. La personne faisant l'objet de l'enquête est l'un de ses bons amis et ils sortent souvent boire un verre ensemble après le travail.
- Une gestionnaire entame une relation amoureuse avec l'un de ses subordonnés directs, ce qui crée un malaise parmi les autres membres de son équipe.

3

Conflit d'intérêts potentiel

Situation dans laquelle il n'existe actuellement aucun conflit d'intérêts, mais où il pourrait y en avoir à l'avenir en raison d'un changement de circonstances. Les intérêts de la personne pourraient donc interférer ultérieurement avec ses fonctions.

- Une ingénieure de Smardt envisage de prendre sa retraite et souhaite travailler pour un laboratoire de recherche dont les travaux sont financés par un concurrent.
- Le cousin d'un directeur des achats est l'actionnaire principal d'une société de conseil susceptible de soumissionner pour des services dont Smardt aurait besoin.



Pour éviter les conflits d'intérêts, il convient de divulguer les intérêts qui pourraient créer des conflits avec nos obligations professionnelles. Lors du signalement d'un conflit d'intérêts potentiel, il est nécessaire de fournir de manière exhaustive et honnête tous les détails pertinents, y compris les informations qui pourraient avoir une incidence sur l'évaluation de la situation, même si celles-ci n'ont pas été demandées

Fraude

Smardt a une tolérance zéro envers toute forme de fraude. Les employés sont tenus de signaler toute activité frauduleuse suspectée à leur gestionnaire, à un représentant des RH ou à la ligne téléphonique pour lanceurs d'alerte.

Intégrité financière

Nos livres, registres, comptes et états financiers doivent être précis et refléter fidèlement nos transactions. Nous condamnons toutes les formes de manipulation ou d'escroquerie financières tels que le blanchiment d'argent ou la fraude.

Tous les employés doivent respecter les procédures comptables, documenter les transactions correctement et s'assurer que toutes les informations financières sont complètes, exactes et communiquées en temps opportun. De même, les employés ne doivent pas tenter d'influencer indûment ou d'induire en erreur les auditeurs internes ou externes.

Par ailleurs, Smardt est attachée au principe d'une fiscalité juste.

Qu'est-ce qu'une « fraude »?

La fraude peut prendre plusieurs formes. Parmi elles :

- La soumission de faux rapports de dépenses
- La falsification ou la modification de documents financiers/certifications
- Le détournement ou l'utilisation abusive des actifs de l'entreprise
- La saisie de données financières ou non financières inexactes dans les registres ou les relevés
- La mauvaise gestion de l'argent ou le vol d'argent liquide.



Confidentialité, sécurité de l'information, renseignements commerciaux protégés et propriété intellectuelle

Notre réussite repose sur les technologies et le savoir-faire que nous développons. Nous ne devons jamais divulguer de renseignements commerciaux confidentiels à moins qu'il n'existe une raison valable de le faire et qu'un accord de confidentialité a été dûment signé.

Les renseignements protégés couvrent tous les renseignements commerciaux dont le partage avec des parties non autorisées ou la diffusion dans le domaine public pourraient nuire à notre entreprise, à nos clients ou à nos partenaires commerciaux. Tous les employés doivent considérer et traiter ces informations comme sensibles et confidentielles.

Nous respectons également les droits de propriété d'autrui. Nous n'acquérons ni ne cherchons à acquérir des secrets commerciaux ou d'autres renseignements confidentiels par des moyens inappropriés. Nous ne nous livrons pas non plus à l'utilisation, la copie, la distribution ou la modification non autorisée de propriétés intellectuelles protégées.

Nous avons mis en place des mesures de sécurité pour protéger nos renseignements confidentiels, et nos employés ont l'obligation de respecter ces mesures techniques. Tous les employés doivent respecter la Politique d'utilisation acceptable des technologies de l'information de Smardt, qui fournit des instructions sur le traitement des renseignements confidentiels.

Qu'est-ce qu'un renseignement « confidentiel » ou « exclusif »?

Les renseignements confidentiels sont des informations qui appartiennent à Smardt ou qui sont confidentielles en vertu d'une entente. Dans les deux cas, cela ne relève pas du domaine public.

Les renseignements exclusifs couvrent un large éventail de propriétés intellectuelles ayant une valeur concurrentielle, comme les formules, les méthodes, les appareils, les prix, les renseignements sur les clients, les stratégies, les plans, etc. Ces informations sont essentielles à nos activités.





Sécurité, protection et utilisation appropriée des actifs de l'entreprise

Nous sommes responsables de la sécurité, de la protection et de l'utilisation appropriée des actifs de l'entreprise. L'utilisation abusive, le gaspillage ou le manque de soin envers les actifs de l'entreprise peuvent nuire à nos performances opérationnelles et financières.

Les actifs de l'entreprise doivent être utilisés à des fins commerciales légitimes. Leur utilisation personnelle occasionnelle est autorisée à la condition qu'elle soit légale, qu'elle n'impacte pas les performances professionnelles et qu'elle ne perturbe pas notre lieu de travail.

Que sont les « actifs de l'entreprise »?

Les actifs de l'entreprise comprennent des biens matériels tels que des ordinateurs de bureau, des ordinateurs portables, du mobilier de bureau et les produits que nous fabriquons. Cela comprend également les actifs incorporels tels que la propriété intellectuelle, les logiciels, les informations commerciales confidentielles et les secrets commerciaux.





Notre engagement envers nos clients et partenaires commerciaux

Concurrence loyale et juste conduite des affaires

Nos relations avec nos partenaires commerciaux sont fondées sur la confiance et la réciprocité, dans le respect de toutes les lois antitrust. Nous nous engageons à respecter les principes de concurrence loyale et à promouvoir nos produits et services en mettant l'accent sur leurs qualités, fonctionnalités, performances et prix concurrentiels.

Par ailleurs, nous prenons toutes nos décisions de fixation de prix et de marketing de façon indépendante et respectons l'intégrité des appels d'offres auxquels nous participons. Ainsi, nous ne partagerons jamais de renseignements exclusifs, confidentiels ou sensibles avec nos concurrents.

Tous les employés de Smardt sont tenus de respecter ces engagements ainsi que toutes les réglementations antitrust, de marketing équitable et de protection des consommateurs auxquelles la société est assujettie.

Collaboration avec nos fournisseurs et autres partenaires commerciaux

Nos fournisseurs et autres partenaires d'affaires, tels que nos sous-traitants ou nos représentants commerciaux, jouent un rôle essentiel dans la fabrication et la commercialisation de nos produits. Nous sélectionnons nos fournisseurs et partenaires commerciaux avec soin, au terme d'un processus de vérification diligente systématique qui comprend la vérification des antécédents de nos partenaires à l'aide d'outils automatisés, de données indépendantes et de recherches traditionnelles.

Nous exigeons de tous nos fournisseurs qu'ils respectent les lois en vigueur et se comportent conformément aux valeurs et aux principes du présent Code..

Commerce international et contrôle des exportations

Smardt est une entreprise globale qui achète des

produits et des services et qui commercialise ses produits à l'international. Peu importe le marché sur lequel nous sommes présents, nous adhérons aux normes de conduite éthique du Code tout en respectant les cultures, les coutumes commerciales, les lois et les exigences fiscales locales.

Les lois sur le commerce international interdisent ou restreignent le commerce avec certains pays soumis à des embargos ou à des sanctions, ainsi qu'avec certaines personnes et organisations qui mènent ou qui sont soupçonnées de mener des activités terroristes. Ces lois imposent également des restrictions sur les importations et les exportations de certains types de biens, d'informations et de technologies, et s'accompagnent souvent d'obligations de déclaration strictes. La violation de ces lois et sanctions commerciales peut entraîner des conséquences sévères, dont des poursuites criminelles, pénales ou civiles ainsi que des amendes.

Afin d'éviter toute violation de ces lois, Smardt s'est doté d'une Politique de contrôle des exportations que tous les employés sont tenus de respecter. of goods, information and technologies, and are often accompanied by stringent reporting obligations. Violation of these trade laws and sanctions can result in serious penalties, including fines and civil or criminal prosecutions.

Cadeaux et marques d'hospitalité

Les coutumes relatives aux cadeaux et aux marques d'hospitalité varient selon les cultures. Le respect des coutumes locales ne doit jamais compromettre notre capacité à nous comporter de façon légale et éthique. Par conséquent, nous éviterons toute action susceptible de donner l'impression qu'un traitement privilégié a été sollicité, obtenu ou accordé en échange d'avantages personnels ou professionnels.

Nous ne donnerons ni n'accepterons aucun cadeau ou autre avantage qui constituerait ou pourrait raisonnablement être perçu comme une incitation



à violer des lois, des règlements ou des politiques. Par ailleurs, les employés n'ont pas le droit d'utiliser leurs ressources ou fonds personnels pour mener des actions qui seraient interdites si elles avaient été réalisées grâce aux ressources de l'entreprise.

Seuls les marques d'hospitalité et les cadeaux occasionnels, conformes aux usages locaux, peuvent être acceptés ou offerts, à la condition qu'ils soient de faible valeur, appropriés, peu fréquents et qu'ils ne suggèrent pas une tentative d'influencer les décisions commerciales. Tous les autres cadeaux doivent être poliment refusés et rendus au donateur lorsque possible. En cas de difficulté à restituer un cadeau, les employés peuvent poliment refuser le cadeau et informer le donateur qu'il a été offert à une association caritative locale ou à un groupe communautaire.

Une prudence accrue s'impose lorsque Smardt participe à un appel d'offres ou lorsque des fournisseurs soumissionnent pour obtenir des contrats avec Smardt.

Les employés qui hésitent à accepter un cadeau ou un repas doivent consulter leur gestionnaire afin de déterminer la meilleure conduite à adopter dans les circonstances.

Qu'est-ce qui est considéré comme un « cadeau » ou un « autre avantage »?

Cadeaux, gratifications, bons d'achat ou cartes-cadeaux, repas, boissons, divertissements, voyages organisés et autres marques d'hospitalité, offre de stages rémunérés ou non rémunérés

Lutte contre la corruption

La réussite de Smardt repose sur le caractère innovant de ses produits, la qualité de ses services et l'intégrité de sa conduite commerciale. Nous ne demandons ni ne cherchons à obtenir quelque faveur ou avantage indu que ce soit. Une telle conduite, qui est illégale et contraire à l'éthique, exposerait Smardt à des risques juridiques et financiers, tels que des poursuites criminelles ou pénales ainsi qu'à des amendes substantielles.

Ainsi, nous interdisons strictement toute forme de paiements de facilitation, de pots-de-vin et de commissions secrètes. Cela comprend le fait d'offrir, de promettre, de donner, de demander, de solliciter ou d'accepter un avantage ou un bénéfice dans le but d'obtenir, de conserver ou de faciliter des affaires, tels des paiements à des fonctionnaires ou à des dirigeants afin d'obtenir ou d'accélérer des autorisations.

Quel est le sens de « pot-de-vin », « commission occulte » et « corruption »?

Pot-de-vin : tout objet de valeur donné ou reçu, directement ou indirectement, dans le but d'obtenir un avantage indu

Commission secrète : une forme de corruption négociée dans laquelle une commission est versée à la personne facilitant la manœuvre en échange des services rendus

Corruption : l'utilisation de son pouvoir ou de son autorité à des fins personnelles par des moyens illégaux ou contraires à l'éthique.

Notre engagement envers la communauté

Droits de la personne

Smardt s'engage à respecter la dignité et les droits des personnes et des communautés avec lesquelles l'entreprise interagit. Nos employés ont l'obligation de traiter tout le monde avec dignité, respect et bienveillance, et de veiller au respect des droits de la personne.

Smardt se conforme à la Loi canadienne sur les droits de la personne. Elle adhère aussi aux dix principes du Pacte mondial des Nations Unies. Ces principes découlent de la Déclaration universelle des droits de l'homme, de la Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, de la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement et de la Convention des Nations Unies contre la corruption.

Plus précisément, Smardt s'oppose avec fermeté au travail forcé (dont le travail des enfants, le travail en milieu carcéral, la servitude pour dettes), à la traite des personnes et à toute forme d'abus physique ou psychologique. Tel qu'indiqué dans notre Politique sur l'esclavage moderne, nous nous attendons à ce que nos sous-traitants se conforment à ces principes et fassent également montre d'une tolérance zéro envers les violations des droits de la personne. Nous sélectionnons nos fournisseurs sur cette base et les surveillons en continu pour nous assurer qu'ils respectent ces droits grâce à des bases de données automatisées et des recherches traditionnelles. Toute violation de ces droits pourrait entraîner des sanctions pouvant aller jusqu'à la résiliation de contrats.

Respect de l'environnement

La durabilité est l'une des valeurs fondamentales de Smardt. Nous sommes soucieux de protéger l'environnement, et nous visons à réduire le plus possible l'impact de nos activités. Cela se traduit

concrètement par une utilisation efficace des ressources, par la réduction du gaspillage, par une manipulation prudente des substances dangereuses et par une volonté de limiter nos émissions de gaz à effet de serre. Nous nous efforçons également d'exercer une influence positive sur nos communautés. Nous accordons une grande importance à la durabilité dans chaque produit et service que nous développons.

Respect de la vie privée

Nous respectons la vie privée et reconnaissons que nos employés, clients et partenaires d'affaires doivent avoir la conviction que leurs renseignements personnels ou propriétaires sont protégés et utilisés uniquement à des fins commerciales légitimes.

Nous nous engageons à respecter toutes les lois relatives à la protection des renseignements personnels. Nous recueillons, utilisons et conservons uniquement les informations personnelles qui sont nécessaires à l'accomplissement de nos obligations, et nous informons les personnes ou entités dont nous détenons des informations de la façon par laquelle elles sont utilisées. Nos pratiques et procédures, que nos employés sont tous tenus de respecter, sont décrites dans la Politique de sécurité des informations d'entreprise de Smardt.

Nous avons mis en place des mesures de sécurité afin d'assurer la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des renseignements personnels. Cela étant dit, aucune entreprise n'est à l'abri des cyberattaques. En cas de violation des données à caractère personnel, nous nous engageons à suivre les protocoles de notification définis par la loi et par notre Politique de sécurité des informations d'entreprise. Nous prendrons également des mesures dans les meilleurs délais pour évaluer les risques et les atténuer, et ce, en toute transparence.



Dérogation

Dans des circonstances exceptionnelles, lorsque le respect strict des dispositions du Code est impossible ou pourrait entraîner un fardeau excessif, notre conseil d'administration pourrait accorder une dérogation à certaines de ses dispositions.

Adoption

Le présent Code d'éthique a été adopté par le conseil d'administration de Tica-Smardt Holding Inc. le 18 août 2025. Il remplace tous les codes de d'éthique précédents au sein de Smardt, y compris ceux utilisés dans les filiales internationales de l'entreprise.

Le Code sera révisé à tous les deux ans ou plus hâtivement si nécessaire.



Animé par l'innovation,
centré sur l'efficacité.



Cette publication contient des informations exclusives et confidentielles appartenant à TICA-Smardt Chiller Group Inc. et à ses sociétés affiliées (« Smardt »). Toute reproduction, divulgation ou utilisation non autorisée de cette publication est strictement interdite sans l'autorisation écrite de Smardt. Toutes les marques et noms de produits mentionnés sont des marques déposées de leurs titulaires respectifs.

TICA-Smardt Chiller Group Inc, ©2025. Tous droits réservés. Publié : Aout 2025