



CONDUITE PROFESSIONNELLE ET ÉTHIQUE

Objectif

Comme indiqué dans la présente politique, Doman Building Materials Group Ltd. et ses filiales et sociétés affiliées (collectivement « Doman » ou « entités Doman ») s'engagent fermement à mener leurs activités de manière légale et éthique. Cette politique vise à informer les employés et les agents de Doman des attentes de l'entreprise en matière de conduite professionnelle et d'éthique.

Portée

Cette politique s'applique à tous les employés et à tous les agents de Doman.

Conduite professionnelle et éthique

Il est essentiel que les employés et les agents de Doman agissent de façon professionnelle et traitent leurs collègues, les visiteurs et les clients avec courtoisie et respect.

Lorsqu'ils représentent l'entreprise, on s'attend à ce que les employés et les agents de Doman respectent la lettre et l'esprit de la loi, ainsi que les politiques internes de Doman. Les activités de Doman seront menées en accord avec les plus hautes normes morales et éthiques, notamment :

- ne jamais utiliser les actifs de l'entreprise à des fins illicites ;
- ne jamais établir d'actifs non divulgués ou non comptabilisés, quel qu'en soit l'objectif ;
- ne jamais faire des entrées fausses ou trompeuses dans les livres et les dossiers de l'entreprise pour quelque raison que ce soit ;
- toujours se conformer aux normes internationales d'information financières ;
- toujours se conformer aux lois internationales, fédérales, provinciales et locales applicables en ce qui concerne les activités de Doman ;
- ne jamais participer à l'entrave illégale au commerce, à la concurrence déloyale ou à la violation des lois sur la concurrence.

Questions concernant la conduite professionnelle

Les questions concernant la conduite professionnelle devraient être adressées aux présidents et aux directeurs généraux des divisions ou à une autre autorité compétente.

Contributions politiques

Les contributions politiques (y compris les contributions en biens et services) ne peuvent être autorisées que par le chef de la direction.

Conduite professionnelle et éthique	Autorisé par : Directeur financier	Destinataires : Tous les employés de Doman
Date : 20 février 2004	Date révisée : 9 mars 2022	Page 1 de 4



CONDUITE PROFESSIONNELLE ET ÉTHIQUE

Conformité avec les lois, les règles et les règlements

Doman est assujettie à un grand nombre de lois, de règles et de règlements fédéraux, provinciaux et d'État. Notre réussite dépend de la capacité de chacun d'entre nous de respecter tant la lettre que l'esprit de la loi. Doman s'efforce d'agir en entreprise citoyenne dans tous les pays et dans toutes les collectivités où elle mène ses activités. Doman s'engage à toujours se conformer aux lois et aux règlements applicables.

Le non-respect des lois ne sera pas toléré chez Doman. Toute violation de réglementation domestique ou internationale pourrait assujettir un employé ou Doman à des poursuites civiles ou pénales. Ainsi, les employés et les agents de Doman doivent être conscients du fait que les dossiers de conduite professionnelle et des activités commerciales de l'entreprise sont soumis aux procédures de vérification interne et externe.

De plus, on s'attend à ce que les employés et les agents qui sont membres d'une association professionnelle respectent les normes de leur association en matière de conduite et de responsabilité professionnelles.

Pratiques commerciales équitables

Les employés ou les agents de Doman éviteront d'obtenir un avantage indu de quiconque par la manipulation, la dissimulation, l'abus d'information privilégiée, la fausse déclaration de faits importants ou tout autre traitement de pratique non équitable.

Conflit d'intérêts

Les employés ou les agents de Doman devraient s'abstenir de s'engager dans des transactions ou des activités ou d'avoir des intérêts financiers ou personnels qui pourraient influencer ou donner l'impression d'influencer leur objectivité ou leur indépendance de jugement en ce qui a trait à l'accomplissement de leurs tâches professionnelles.

Les employés ou les agents de Doman devraient divulguer à leur directeur toute situation qui pourrait donner lieu à un conflit d'intérêts réel ou potentiel. Chaque situation sera évaluée individuellement, et le risque de conflit d'intérêts sera déterminé en fonction des parties impliquées, du niveau d'accès à l'information commerciale, du poste occupé dans l'organisation et de l'incidence sur la situation financière de Doman. En cas de conflit d'intérêts réel, les employés et les agents devraient s'abstenir de participer de quelque manière que ce soit à la décision, au contrat, à la vente ou à l'achat en question, et ils devraient en informer immédiatement leur directeur.

Les types de conflits d'intérêts mentionnés dans ce document constituent un guide destiné à faciliter l'identification des circonstances ou des situations qui pourraient donner lieu à des conflits d'intérêts.

Conduite professionnelle et éthique	Autorisé par : Directeur financier	Destinataires : Tous les employés de Doman
Date : 20 février 2004	Date révisée : 9 mars 2022	Page 2 de 4



CONDUITE PROFESSIONNELLE ET ÉTHIQUE

Cependant, il n'existe pas de liste ou de définition définitives qui peuvent décrire ou couvrir toutes les situations qui pourraient donner lieu à un conflit d'intérêts.

Types of conflits d'intérêts

1. Cadeaux, prêts et divertissements

Les employés ou les agents de Doman ne doivent pas accepter, directement ou indirectement, d'argent, de cadeaux, de voyages, d'hébergement ou quoi que ce soit d'une valeur significative de quiconque qui fait ou qui cherche à faire des affaires avec Doman, à l'exception de cadeaux non monétaires d'une valeur nominale.

Les employés ou les agents de Doman ne doivent pas accepter de prêts de la part de personnes ou d'entités qui font ou qui cherchent à faire des affaires avec Doman, à l'exception d'institutions financières reconnues offrant des taux d'intérêt normaux en vigueur au moment de l'emprunt. En discutant de financement personnel avec la banque, les employés et les agents doivent éviter d'affirmer ou de donner l'impression que la réponse de la banque pourrait influencer d'une manière quelconque sur ses rapports avec Doman.

La participation à des fonctions liées aux affaires de l'entreprise, y compris l'acceptation de repas à l'occasion, constitue une pratique commerciale normale et admissible. Cependant, il convient de veiller à ce que ces événements soient nécessaires, et que leur valeur et leur fréquence ne sont pas considérées comme excessives en vertu des circonstances applicables.

2. Intérêt dans une entreprise concurrentielle

Les employés ou les agents de Doman ne devraient pas avoir d'intérêt direct ou indirect dans une entreprise concurrentielle de Doman, ni de lien avec une telle entreprise, si cet intérêt ou ce lien pouvait les influencer ou donner l'impression de les influencer dans l'accomplissement de leurs tâches.

3. Intérêt dans un fournisseur

La politique de Doman est de choisir un fournisseur uniquement en fonction du prix, de la qualité, et de la performance des produits, et du coût global d'approvisionnement. Les employés ou les agents de Doman doivent éviter de créer des liens financiers ou autres avec des fournisseurs avec lesquels ils font ou sont susceptibles de faire des affaires. Une telle relation pourrait accorder ou donner l'impression d'accorder un traitement de faveur à ces fournisseurs.

Note : *Les employés ou les agents qui interagissent avec des fournisseurs externes peuvent*

Conduite professionnelle et éthique	Autorisé par : Directeur financier	Destinataires : Tous les employés de Doman
Date : 20 février 2004	Date révisée : 9 mars 2022	Page 3 de 4

développer des relations professionnelles amicales avec ces fournisseurs. Ce type de relations ne constitue pas un conflit d'intérêts à moins que cela ne se transforme en une « relation étroite » où les parties impliquées commencent à se rencontrer socialement en dehors des heures de travail normales, risquant ainsi de compromettre la relation habituelle entre un acheteur et un vendeur.

Intérêts et rapports indirects

Trois règles générales s'appliquent en ce qui concerne les intérêts et les rapports indirects :

1. Un employé ou un agent ne doit pas être en mesure de prendre ou d'influencer une décision concernant la possibilité que Doman fasse des affaires avec un parent de l'employé ou de l'agent.
2. Un employé ou un agent ne doit pas être en mesure de tirer un avantage personnel direct ou indirect d'une transaction de Doman impliquant un parent.
3. Un employé ou un agent doit divulguer toute situation où un parent a un intérêt dans une entreprise concurrentielle ou dans une transaction de Doman.

Par parents, relations étroites et relations, nous entendons les catégories suivantes :

- conjoint(e) ou conjoint(e) de fait
- parents et beaux-parents
- fils, filles, gendres, brus
- frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs (y compris les demi-frères et les demi-sœurs)
- grands-parents
- petits-enfants
- cousins, tantes et oncles
- toute personne qui a tenu lieu de parent pour l'employé
- toute personne qui cohabite avec l'employé

4. Divulgence d'information

Les employés ou les agents de Doman ne doivent pas communiquer de renseignements d'entreprise à toute personne ou entité, sauf pour ce qui est autorisé ou requis pour l'accomplissement de leurs tâches professionnelles.

Conduite professionnelle et éthique	Autorisé par : Directeur financier	Destinataires : Tous les employés de Doman
Date : 20 février 2004	Date révisée : 9 mars 2022	Page 4 de 4