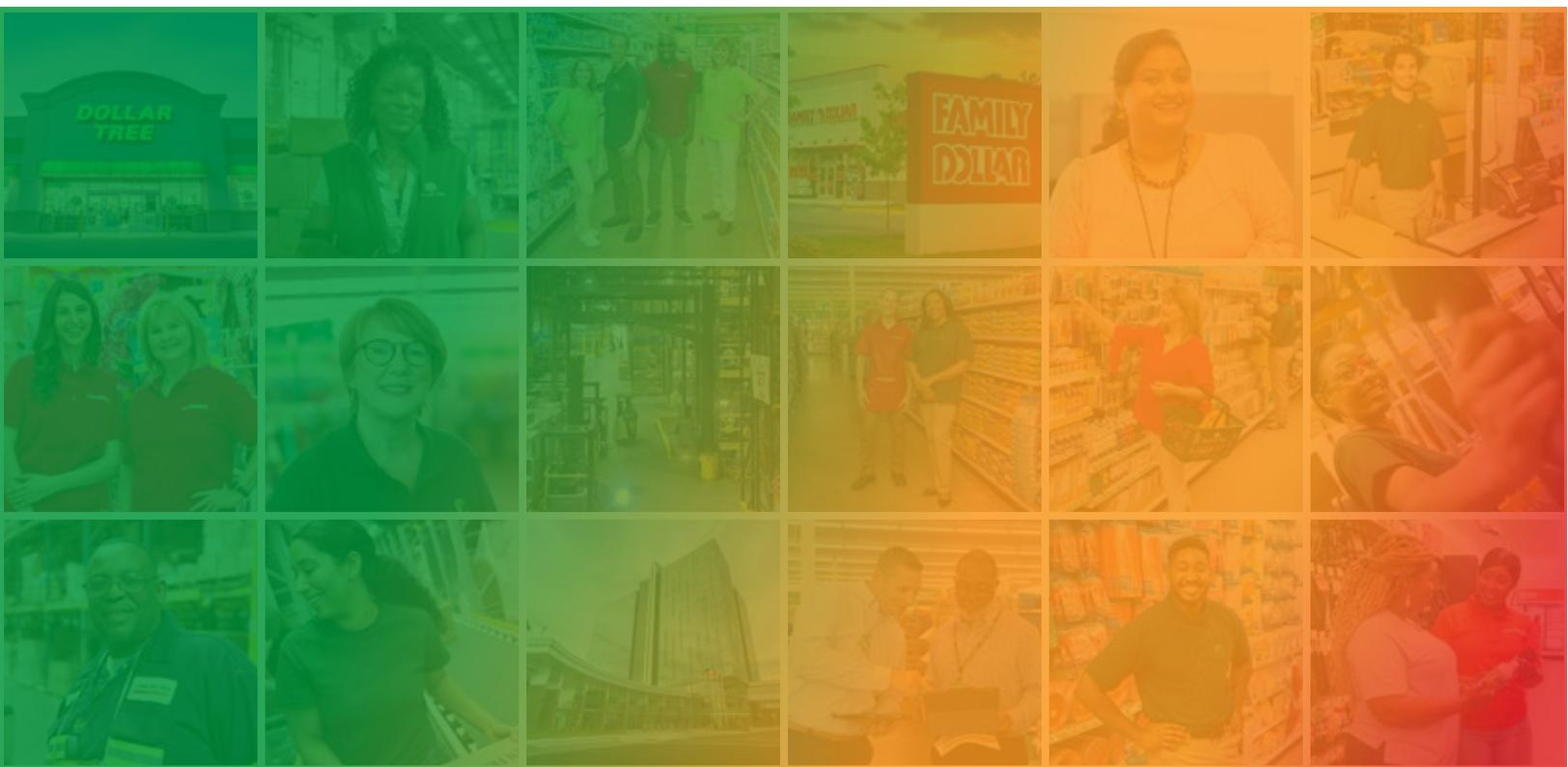


Enjeux d'intégrité

Notre Code de conduite



A partir du 8 juillet 2024

Table des matières

MESSAGE DE NOTRE PDG	3	INTÉGRITÉ POUR NOS CLIENTS ET NOS FOURNISSEURS	18
NOS VALEURS	4	Vente de produits sans danger	
NOTRE CODE DE CONDUITE	5	Nos fournisseurs doivent souscrire à nos valeurs et respecter notre Code	
Finalité de notre Code		Respecter les droits de l'homme	
Qui est concerné par notre Code?		INTÉGRITÉ DANS NOS ACTIVITÉS	21
Quand et comment signaler une préoccupation		Ne jamais se livrer à des actes de corruption	
Enquête sur les infractions présumées		Faire concurrence de manière loyale	
ENJEUX D'INTÉGRITÉ	8	Prévenir le blanchiment d'argent et la fraude à la consommation	
Agir en faisant preuve d'intégrité		Respecter les règles de commerce international et les sanctions	
Attendre davantage de nos dirigeants		Tenir des registres précis	
Reconnaître et éviter les conflits d'intérêts		Protéger les actifs physiques et les biens de la société	
Emploi extérieur et intérêts commerciaux tiers		Traiter les données avec précaution	
Investissements financiers		Protéger les informations à caractère personnel	
Pots-de-vin, cadeaux et divertissements		Ne pas utiliser d'informations privilégiées à votre avantage	
Relations entre collaborateurs		INTÉGRITÉ POUR	
Relations avec les fournisseurs		NOS COMMUNAUTÉS	29
INTÉGRITÉ POUR NOS COLLABORATEURS	13	Vers un avenir plus durable et plus respectueux de l'environnement	
La sécurité avant tout et en tout temps		Dons de bienfaisance	
Rémunération des heures travaillées		Activités politiques	
Susciter un sentiment d'appartenance		Communications avec les médias	
Un lieu de travail exempt de harcèlement			

Un message sur l'intégrité de Notre président et directeur général

Pensez à l'effet papillon. Avec des centaines de milliers de collaborateurs et des milliers de magasins, faire ce qui est juste, ou ce qui ne l'est pas, peut générer de puissantes réverbérations dans l'ensemble de l'organisation. C'est pourquoi l'intégrité dans l'action a été sciemment désigné comme l'une de nos valeurs fondamentales. En agissant avec intégrité, nous faisons preuve de respect mutuel, nous nous protégeons nous-mêmes ainsi que nos collègues et notre entreprise, ainsi que les communautés et les clients que nous servons.

Notre Code de conduite reflète nos valeurs et notre identité en tant qu'entreprise. Quel que soit votre rôle chez Dollar Tree et Family Dollar, le Code de conduite s'applique à chacun d'entre nous. Il définit la marche à suivre pour agir en faisant preuve d'intégrité et respecter les lois en vigueur dans les communautés que nous servons. Il s'articule autour d'un principe simple : nous faisons toujours ce qui est juste, même lorsque ce n'est pas facile et que personne ne regarde ce que nous faisons.

J'attends de chacun qu'il lise les principes de notre Code de conduite, s'en imprègne et s'en serve de guide dans sa prise de décisions. Reportez-vous régulièrement à ce document et restez à jour de votre formation sur l'éthique et la conformité. Nous devons par ailleurs faire appliquer ces principes par nos partenaires et fournisseurs externes.

Aussi rigoureux soit-il, il se peut que notre Code de conduite contienne une situation traitée de manière incomplète, ou pour laquelle il n'existe pas de réponse claire. Dans ce cas, posez-vous la question suivante : est-ce que je fais ce qui est juste? Si vous avez un doute, demandez conseil. De même, si vous voyez ou entendez quelque chose qui vous semble anormal, signalez-le immédiatement.

Nous vous remercions de votre engagement envers notre entreprise et de toujours choisir de faire ce qui est juste.

Rick Dreiling
Président et directeur général



Nos Valeurs



SERVIR DE MANIÈRE

RESPONSABLE

Respecter ses engagements et s'approprier les résultats



SUSCITER UN SENTIMENT D'

APPARTENANCE

Créer un environnement qui valorise les gens



DÉFENDRE L'

AUTONOMISATION

Être présent, prendre la parole et l'initiative pour résoudre les problèmes



RECHERCHER L'

EXCELLENCE

Être fier de dépasser les attentes pour le bonheur des clients



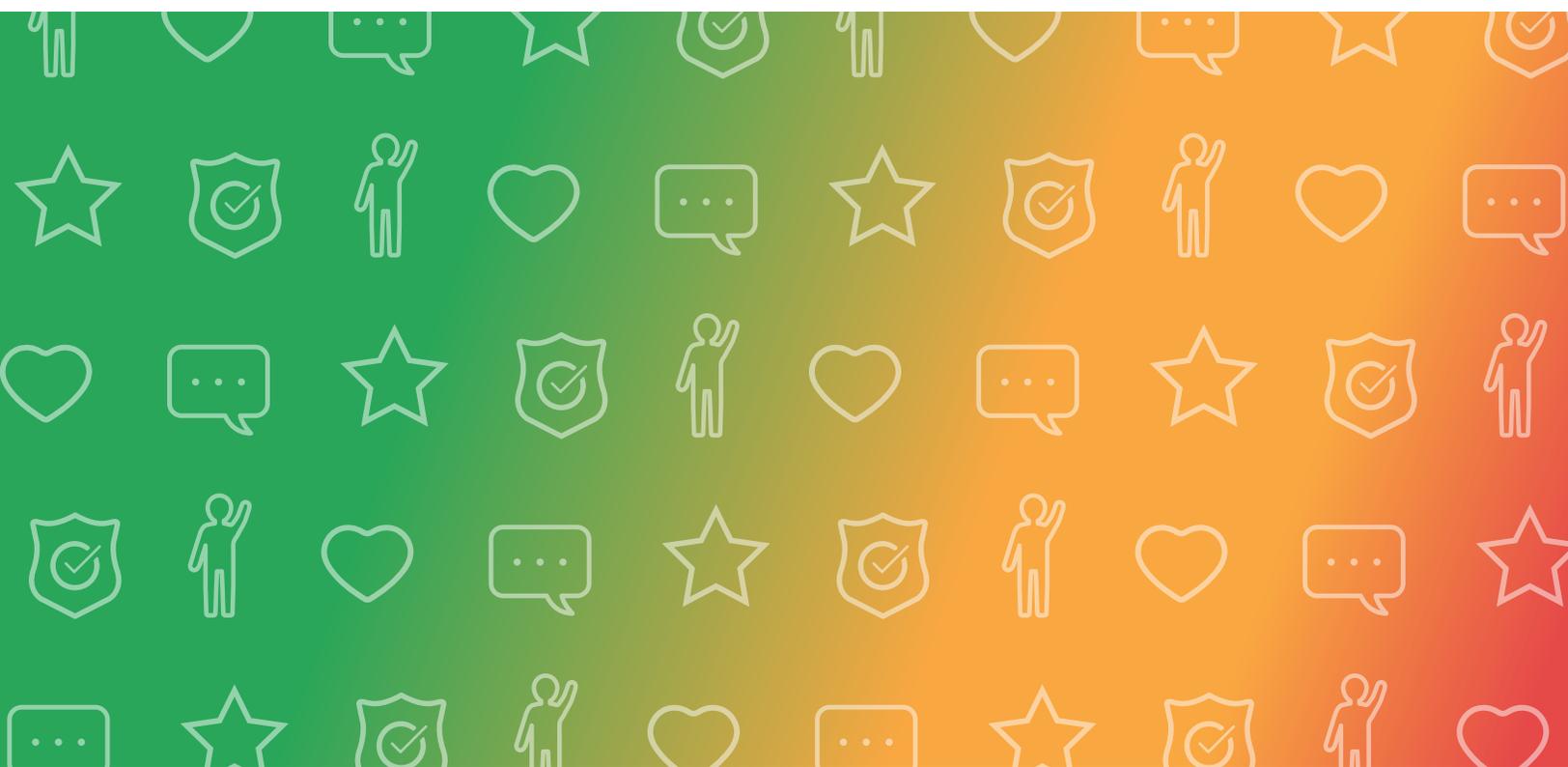
AGIR EN FAISANT PREUVE D'

INTÉGRITÉ

Faire ce qui est juste pour honorer l'entreprise et la communauté



Notre Code de conduite



NOTRE CODE DE CONDUITE

Finalité de notre Code

Notre Code de conduite (le « Code ») guide les collaborateurs de Dollar Tree et Family Dollar (l'« Entreprise ») afin qu'ils fassent des choix éthiques et légaux dans la gestion de nos magasins et de nos activités au service de nos clients chaque jour. Notre Code est guidé par nos valeurs, définit nos attentes et nos obligations, et offre des ressources pour vous aider à gérer les situations difficiles. À certains endroits, le Code résume les exigences légales clés qui régissent nos pratiques commerciales. Nous nous engageons à respecter toutes les lois et réglementations applicables, sans exceptions. Au-delà de souligner les politiques et les lois essentielles, le Code reflète notre identité, notre fonctionnement et ce qui nous tient à cœur en tant qu'entreprise.

Aucun Code ne saurait couvrir tous les enjeux ou tous les scénarios envisageables. En l'absence de réponse claire, interrogez-vous : quelle action est cohérente avec le langage et l'esprit de notre Code et les valeurs de l'entreprise. En cas de doute, adressez-vous à [Éthique et conformité](#), [Enjeux d'intégrité](#), Juridique, Ressources Humaines ou votre supérieur hiérarchique. En cas de doute, posez la question.

Nous actualisons régulièrement notre Code en fonction de l'évolution des besoins de l'entreprise et des exigences réglementaires. Consultez-le régulièrement et laissez-vous guider pour toujours faire ce qui est juste afin d'honorer l'engagement de notre entreprise envers l'intégrité.



Qui est concerné par notre Code?

Notre Code s'applique à tous les dirigeants et collaborateurs de l'entreprise (collectivement, les « collaborateurs ») et à toutes les filiales dans le monde entier. En outre, nous attendons de nos fournisseurs, sous-traitants, représentants et autres tiers qui fournissent des biens ou des services à l'entreprise qu'ils agissent de manière éthique et dans le respect de notre Code. Un [Code de conduite des fournisseurs](#) distinct détaille les attentes supplémentaires à l'égard de nos fournisseurs en matière d'éthique et de conduite des affaires.

Dans de rares cas, il peut être approprié pour l'entreprise de déroger à une partie du Code. Pour demander une dérogation, communiquez avec le service Éthique et conformité en amont de l'activité concernée par votre demande de dérogation. Lorsque des dirigeants ou des administrateurs de l'entreprise demandent des dérogations, seul le conseil d'administration de l'entreprise (ou un comité du conseil) est habilité à les accorder. Elles sont rendues publiques lorsque la loi l'exige.

Quand et comment signaler une préoccupation

Toute personne ayant connaissance d'une infraction à notre Code, nos politiques ou la loi, ou soupçonnant une infraction, doit la signaler dans les plus brefs délais à Enjeux d'intégrité, aux services Éthique et conformité, Juridique ou Ressources Humaines. Les signalements peuvent être confidentiels, et dans la mesure où la loi l'autorise, anonymement. Tous les signalements sont traités de manière confidentielle dans la mesure du possible.

Nous soutenons les collaborateurs qui signalent de bonne foi et en toute honnêteté une infraction présumée. La bonne foi, c'est croire sincèrement qu'une faute a été commise ou est en train d'avoir lieu, et que vous vous efforcez d'être sincère et précis lorsque vous faites un signalement. Nous ne tolérons aucune forme de représailles découlant de signalements ou de plaintes pour faute qui ont été portés à notre attention de bonne foi. Les représailles en elles-mêmes constituent une infraction à notre Code et un motif de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Si vous estimez avoir été victime de représailles suite au signalement d'un problème, communiquez avec le service Éthique et conformité, Enjeux d'intégrité, Juridique ou Ressources Humaines.

Omettre de signaler une faute potentielle (ou au contraire, signaler délibérément des informations mensongères) constitue une infraction à notre Code et peut entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Aucune disposition du présent Code ou de nos politiques ne vous empêche de communiquer et de fournir des informations à toute agence ou commission gouvernementale, notamment la Securities and Exchange Commission (« SEC ») et l'Equal Employment Opportunity Commission, concernant d'éventuelles infractions à la loi. Vous n'êtes pas tenu de divulguer ces communications à l'entreprise, conformément aux protections juridiques dont bénéficient les lanceurs d'alerte. L'entreprise interdit les représailles à votre encontre pour ces activités.

Enquête sur les infractions présumées

Nous examinons et enquêtons, le cas échéant, sur tout soupçon d'infraction à notre Code. L'ensemble des collaborateurs sont tenus de coopérer et de fournir des informations exhaustives et véridiques dans le cadre de toute enquête. L'entreprise communique les informations relatives à ses enquêtes uniquement aux parties qui ont besoin de les connaître ou si la loi l'exige. Si une enquête révèle qu'un collaborateur a agi de manière contraire à notre Code, nos politiques ou la loi, ce collaborateur s'expose à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement, ainsi qu'à d'éventuelles poursuites judiciaires.



MODALITÉS DE SIGNALEMENT DES ENJEUX D'INTÉGRITÉ OU D'ÉTHIQUE ET DE CONFORMITÉ

Vous trouverez ci-dessous des ressources destinées aux collaborateurs pour le signalement d'infractions présumées à notre Code ou pour demander conseil :



Numérisez pour en savoir plus
Enjeux d'intégrité
Informations



Ligne d'assistance Enjeux d'intégrité
Aux États-Unis et au Canada, appelez le
1-833-777-7587 ; en Chine, appelez le
400-120-1892



Courriel Enjeux d'intégrité
IntegrityMatters@dollartree.com



Site Internet Enjeux d'intégrité
<http://integritymatters.dollartree.com/>



Éthique et conformité
EthicsAndCompliance@dollartree.com

Enjeux d'intégrité



ENJEUX D'INTÉGRITÉ

Agir en faisant preuve d'intégrité

Notre activité prospère lorsque nos clients, nos collègues et nos communautés nous font confiance. Nous devons donc accomplir notre travail avec la plus stricte honnêteté et intégrité. L'honnêteté et l'intégrité créent la confiance. Nous devons défendre les valeurs de l'entreprise dans toutes nos relations avec nos clients, nos collègues, nos communautés, nos fournisseurs et nos partenaires commerciaux, ainsi qu'avec toutes les autres parties prenantes.

Attendre davantage de nos dirigeants

En plus d'incarner nos valeurs et de respecter notre Code, nos politiques et la loi, les dirigeants ont la responsabilité particulière de cultiver une culture d'intégrité auprès des personnes qu'ils dirigent. Nous attendons des dirigeants qu'ils établissent des attentes claires concernant nos valeurs et en matière de conformité, et qu'ils maintiennent des canaux de communication ouverts avec les personnes placées sous leur responsabilité afin que leurs équipes se sentent en confiance et à l'aise pour leur faire part de leurs préoccupations, et qu'ils considèrent ces préoccupations avec le plus grand sérieux lorsqu'elles sont portées à leur connaissance.

Les dirigeants doivent signaler les infractions à notre Code, aux politiques de l'entreprise ou à la loi auprès du service Éthique et conformité, Enjeux d'intégrité, Juridique ou Ressources Humaines. Pour instaurer la confiance et le respect mutuel, il est essentiel pour les dirigeants de toujours traiter les personnes placées sous leur responsabilité de manière équitable et cohérente.



Reconnaître et éviter les conflits d'intérêts

Nous avons tous l'obligation d'agir dans l'intérêt de l'entreprise en évitant toute action ou situation qui nous empêcherait d'accomplir notre travail de manière objective et efficace. À ce titre, lorsqu'une opportunité d'enrichissement personnel se présente à nous, mais aux dépens de l'entreprise ou d'un fournisseur, nous devons la refuser.

Il existe un conflit d'intérêts dès lors que des intérêts personnels interfèrent, ou semblent interférer, avec notre travail pour l'entreprise. Pour instaurer une culture de confiance, d'intégrité et d'équité avec nos clients, nos fournisseurs, nos communautés et nos collègues, nous devons éviter tout intérêt personnel qui pourrait sembler injuste ou contraire à l'éthique.

Les situations de conflit d'intérêts ne sont pas toujours évidentes ou faciles à résoudre. Vous devez signaler les situations susceptibles d'entraîner un conflit d'intérêts à votre partenaire des Ressources Humaines, au service Éthique et conformité ou à Enjeux d'intégrité. Ces interlocuteurs vous aideront à prendre des mesures pour éviter ou résoudre un conflit.

Bien qu'il soit impossible de couvrir tous les scénarios possibles et envisageables, il est important de connaître et d'éviter les situations courantes susceptibles de créer un conflit ou même la perception d'un conflit. Les emplois et les intérêts commerciaux extérieurs, les investissements financiers, les pots-de-vin, les cadeaux, les divertissements et les relations personnelles ou les liens avec les fournisseurs sont les principaux domaines concernés par les conflits d'intérêts.

Emploi extérieur et intérêts commerciaux tiers

Nous n'autorisons pas un emploi ou des intérêts commerciaux extérieurs portant atteinte à notre travail au sein de l'entreprise. Voici des exemples de situations qui constituent des emplois et des intérêts commerciaux extérieurs proscrits :

- Travailler pour un concurrent ou un fournisseur en étant employé par Dollar Tree ou Family Dollar dans un poste de direction ou en tant que salarié. Cela concerne notamment les employés qui siègent au conseil d'administration ou dans un comité consultatif d'un concurrent, ou d'un fournisseur.
- Livrer concurrence à Dollar Tree ou Family Dollar pour des biens, des produits, des services ou d'autres intérêts, ou saisir des occasions d'affaires à titre personnel que vous découvrez ou générez dans le cadre de votre travail au sein de l'entreprise.
- Fournir des services de conseil à un tiers en échange d'une rémunération ou d'autres avantages.
- Faire des affaires au nom de Dollar Tree ou Family Dollar avec une entreprise dans laquelle vous détenez un intérêt personnel ou financier.
- Orienter des affaires vers un fournisseur qui est détenu ou géré par un membre de votre famille, ou qui emploie un membre de votre famille.
- Tirer parti d'un poste à responsabilité chez Dollar Tree ou Family Dollar à des fins personnelles, y compris dans le cadre d'interactions avec des fournisseurs ou des collaborateurs.



Investissements financiers

Les collaborateurs ne sont pas autorisés à : i) détenir un investissement significatif dans un fournisseur de Dollar Tree ou Family Dollar s'ils peuvent influencer les relations de l'entreprise avec ce fournisseur ou à ii) acheter un investissement significatif dans un concurrent. Ces interdictions ne concernent pas les investissements dans des fonds communs de placement ou des fonds similaires, ni les investissements détenus sur des comptes discrétionnaires ou en gestion sur lesquels le collaborateur n'exerce aucun contrôle sur les décisions d'investissement.

Pots-de-vin, cadeaux et divertissements

Lorsque nous décidons de travailler avec un fournisseur, nous prenons des décisions commerciales fondées sur le prix, la qualité, le service offert et l'adéquation de l'offre avec les besoins de l'entreprise, et non sur l'obtention d'avantages personnels. À cette fin, ni nous ni nos familles ne pouvons accepter, directement ou indirectement, des pots-de-vin, des paiements ou des avantages personnels liés d'une quelconque manière aux décisions et aux activités d'achat et de passation de marchés de l'entreprise.

Tous les collaborateurs doivent veiller à éviter les circonstances susceptibles de faire planer un quelconque doute sur le caractère objectif des décisions que nous prenons.

Accepter quelque chose de valeur de la part d'un fournisseur peut susciter de tels doutes et augmenter nos coûts. À ce titre, notre règle est que les collaborateurs et les membres de leur famille ne peuvent pas accepter de la part d'un fournisseur un cadeau ou gage d'une valeur supérieure à la valeur nominale, ou une récompense, un voyage, un avantage, un paiement en espèces ou en argent, ou toute autre faveur.

Dans certaines circonstances particulières, les collaborateurs sont autorisés à recevoir quelque chose de valeur nominale dans le cadre normal des relations d'affaires :

- Les collaborateurs peuvent laisser un fournisseur payer des repas raisonnables pris dans le cadre normal d'une réunion d'affaires avec ces fournisseurs.
- Les collaborateurs peuvent assister à une conférence parrainée par un fournisseur, à condition que celui-ci n'ait pas payé ou subventionné le transport, l'hébergement ou les divertissements des collaborateurs pendant la conférence.
- Les collaborateurs peuvent assister à des conférences d'associations professionnelles subventionnées par l'association professionnelle, à condition que la participation soit approuvée au préalable par écrit par le vice-président exécutif du département du collaborateur.
- Les collaborateurs peuvent assister à des salons et à des événements professionnels parrainés par l'entreprise et recevoir des articles de valeur nominale et des articles promotionnels de la part des fournisseurs qui participent à l'événement.

Si vous recevez un cadeau qui ne correspond pas aux limites énoncées dans ce Code, vous devez le retourner à la personne qui vous l'a offert en lui expliquant que de tels cadeaux sont contraires à notre Code. L'entreprise s'acquittera des frais de retour du cadeau. Les cadeaux qui ne peuvent pas être retournés doivent être signalés à un vice-président dans un rôle de supervision ou à un supérieur pour qu'il en dispose. Cette démarche peut inclure, dans le cas de denrées périssables ou d'aliments, de partager les articles avec d'autres collaborateurs dans des espaces de travail communs.

Les cadeaux ou avantages inappropriés peuvent prendre de nombreuses formes, et les limites ne sont pas toujours discernables. En cas de doute, communiquez avec le service Éthique et conformité pour obtenir des conseils sur la manière de gérer une situation spécifique, ou posez la question à Enjeux d'intégrité.



EXEMPLE



«Je travaille dans les Ressources Humaines et ma fille a reçu un cadeau d'anniversaire de la part d'un ami de la famille qui est un fournisseur de Dollar Tree. Peut-elle garder ce cadeau?»



Oui. Dans le cadre de votre poste aux Ressources Humaines, vous n'exercez aucune influence sur les activités de l'entreprise avec ce fournisseur, ainsi il n'y a pas de conflit d'intérêts ni la perception d'un conflit d'intérêts. Si votre emploi implique effectivement une telle influence, communiquez avec le service Éthique et conformité pour obtenir des conseils ou adressez-vous à Enjeux d'intégrité.

Relations entre collaborateurs

Pour garantir le bon déroulement de notre travail et le traitement juste et équitable de nos collaborateurs, nous appliquons des règles qui régissent les relations entre collaborateurs sur le lieu de travail. Il est contraire à la politique de l'entreprise d'embaucher ou de superviser directement ou indirectement un membre de sa famille ou de son foyer, ou d'influencer les conditions d'emploi d'un membre de sa famille ou de son foyer dans l'entreprise. Les membres de la famille ou du ménage sont les conjoints, les partenaires domestiques, les parents, les enfants, les frères et sœurs, les grands-parents, les petits-enfants, les nièces, les neveux, les oncles et les tantes – qu'ils partagent un lien de parenté par filiation, mariage ou adoption – ainsi que toute personne qui vit dans le ménage d'un collaborateur. Bien que les membres de la famille d'un collaborateur puissent travailler pour l'entreprise, il est important de garder plusieurs degrés de séparation pour éviter une injustice, avérée ou perçue.

Les relations amoureuses sont interdites entre les collaborateurs qui font partie de la même ligne hiérarchique ou qui exercent une influence sur les performances ou les possibilités de promotion de l'un ou l'autre. Un partenaire romantique est une personne qu'un collaborateur fréquente dans le cadre d'une relation amoureuse ou avec laquelle il entretient une relation sexuelle. Les collaborateurs sont tenus d'informer le service des Ressources Humaines si une telle relation existe antérieurement à un changement dans la structure organisationnelle qui a pour conséquence de placer un partenaire romantique sous l'autorité de l'autre partenaire.

Relations avec les fournisseurs

Pour garantir l'efficacité, l'équité et l'intérêt de l'entreprise dans le cadre de nos processus d'approvisionnement, vous devez aviser Éthique et conformité en cas de relation personnelle étroite avec un fournisseur ou un fournisseur potentiel et que vous êtes susceptible d'influencer la relation de l'entreprise avec ce fournisseur. Dans ce cas de figure, rapprochez-vous du service Éthique et conformité afin d'éviter ou de gérer correctement tout conflit d'intérêts potentiel.



EXEMPLES



« L'un de mes amis possède une entreprise et m'a demandé si cela m'intéresserait de travailler pour lui en dehors de mes heures de travail chez Dollar Tree. Est-ce acceptable? »



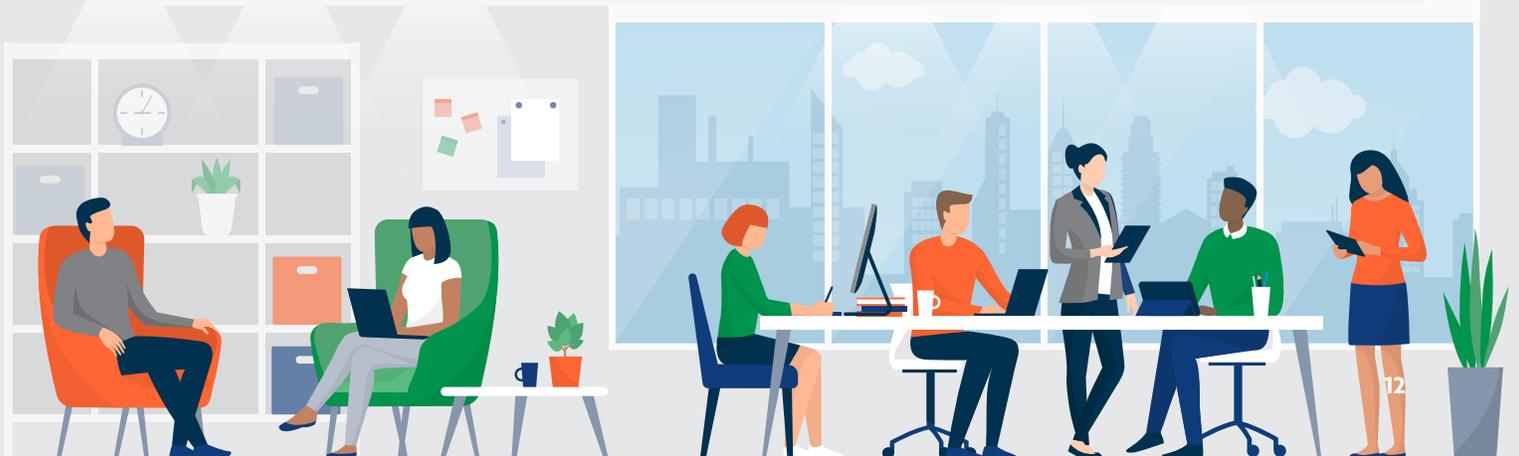
Cela dépend. Si le travail proposé est en concurrence avec les activités de Dollar Tree ou de Family Dollar, ou interfère d'une autre manière avec votre capacité à agir dans l'intérêt de l'entreprise (par exemple, l'entreprise de votre ami est un fournisseur de l'entreprise relevant de votre domaine de responsabilité), vous devez refuser la proposition, car elle présente un conflit d'intérêts. Si, en revanche, le travail proposé n'a aucun rapport avec votre travail chez Dollar Tree, vous pouvez l'accepter. Demandez conseil aux RH ou à Éthique et conformité, ou posez la question auprès d'Enjeux d'intégrité avant d'accepter l'emploi proposé.



« Je travaille dans l'approvisionnement ou le merchandising et je fais partie du même club social local qu'un fournisseur de Family Dollar. De nombreux événements sont organisés tout au long de l'année. Est-ce un conflit d'intérêt pour moi d'y participer? »



Non, il n'y a pas de conflit d'intérêt. Vous pouvez participer aux événements du club, mais soyez conscient de la perception que votre entourage peut avoir de vos interactions sociales si vous occupez un poste qui a une certaine influence sur les activités de Family Dollar avec ce fournisseur.



Enjeux pour nos collaborateurs



INTÉGRITÉ POUR NOS COLLABORATEURS

La sécurité avant tout et en tout temps

Nous nous engageons à fournir un environnement de travail sûr à nos collaborateurs, en respectant toutes les normes de l'OSHA, ainsi que d'autres règles locales et nationales visant à protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Les collaborateurs doivent identifier et, dans la mesure du possible, corriger immédiatement toute situation de travail qui présenterait un danger. Nous pouvons nous protéger et protéger nos collègues en réalisant uniquement les tâches auxquelles nous sommes formés, en utilisant les équipements de protection appropriés et en respectant les procédures de sécurité établies et les avertissements. Si vous ne vous sentez pas en sécurité sur votre lieu de travail, signalez les conditions dangereuses (y compris les accidents ou les quasi-accidents) à votre supérieur hiérarchique, à l'équipe Environnement, Santé et Sécurité ou à Enjeux d'intégrité.

Nous ne tolérons pas la violence physique, les menaces verbales, les injures ou tout autre comportement de nature à intimider ou menacer, que ce soit de la part de nos collaborateurs ou de nos clients. Par ailleurs, les collaborateurs ne sont pas autorisés à apporter des armes sur leur lieu de travail. Les menaces de violences, les violences réelles ou les comportements présumés dangereux doivent immédiatement être signalés à votre supérieur hiérarchique, aux Ressources Humaines ou à Enjeux d'intégrité. Si vous craignez pour votre sécurité ou celle d'autrui, ou si vous êtes dans une situation d'urgence, n'attendez pas – appelez le 911 aux États-Unis ou au Canada, ou le numéro local du service d'urgence du pays dans lequel vous vous trouvez.

Pour nous protéger mutuellement et protéger nos clients, nous n'autorisons pas nos collaborateurs à consommer ou à être sous l'empire de l'alcool, de la marijuana ou de drogues illicites pendant leur travail. Par ailleurs, nous ne tolérons pas la possession ou la distribution de substances illicites sur le lieu de travail ou à proximité du lieu de travail. Pour travailler efficacement et en toute sécurité, il est essentiel de ne rien faire qui puisse altérer votre jugement et vos facultés.



H.A.E.T.P.

Nous utilisons l'acronyme H.A.E.T.P. pour souligner les 5 règles de sécurité essentielles que nos magasins doivent respecter en tout temps. L'application de H.A.E.T.P. en magasin garantit la sécurité des employés et des clients. H.A.E.T.P. représente les principes suivants :

Hauteur d'empilement inférieure ou égale à 8 pieds et stable.

- Veiller à construire des piles stables d'une hauteur ne dépassant pas 8 pieds.
- Toujours placer les articles les plus lourds/volumineux en bas de la pile et les plus légers en haut de la pile.

Accès dégagés vers toutes les portes de sortie.

- En cas d'urgence, TOUJOURS avoir un accès dégagé vers toutes les sorties, y compris celles réservées aux collaborateurs.
- Les accès doivent avoir une largeur d'au moins 36 pouces.

Extingueurs accessibles.

- Les extincteurs doivent être libres d'obstructions et accessibles en tout temps.
- Ne placez jamais de boîtes ou d'autres objets devant les extincteurs de manière à en bloquer l'accès en cas d'urgence.

Tableaux électriques dégagés.

- Les tableaux électriques doivent également être dégagés en tout temps, avec un espace libre d'au moins 36 pouces devant les tableaux.
- Soyez attentif aux lignes d'avertissement en couleur et gardez TOUJOURS ces zones vides.

Portes débloquées, déverrouillées et dégagées.

- Veillez à ce que TOUTES les portes de sortie soient débloquées, déverrouillées et dégagées en tout temps.
- Assurez-vous qu'aucun objet (marchandises, chariots, présentoirs, etc.) n'empêche l'accès à une porte de sortie.

Les équipes des magasins sont tenues de se conformer en permanence aux principes H.A.E.T.P.. Si les principes H.A.E.T.P. ne sont pas applicables, les magasins doivent communiquer avec leur responsable de district, leur directeur régional, l'équipe Environnement, Santé et Sécurité ou Enjeux d'intégrité.



EXEMPLE



«La porte menant de la réserve au parking est cassée et ne se ferme pas. Le responsable a installé un cadenas sur la porte pour la fermer. Je trouve que c'est dangereux, mais mon responsable m'a dit de ne pas m'en inquiéter. Que dois-je faire?»



Cadenasser une sortie de secours constitue un risque d'incendie et enfreint notre programme H.A.E.T.P. Il est inacceptable d'ignorer un risque de sécurité, même sur ordre de votre supérieur. Communiquez avec l'équipe Santé, Sécurité et Environnement ou Enjeux d'intégrité pour lui faire part de ce problème et d'autres préoccupations similaires.



Rémunération des heures travaillées

Nous nous engageons à respecter toutes les lois applicables au niveau de l'État, local, fédéral et national concernant les salaires et les heures de travail, et à rémunérer les collaborateurs pour toutes les heures travaillées. Ainsi, les employés rémunérés à l'heure **ne doivent pas travailler en dehors de leurs horaires de travail**. Travailler en dehors de ses horaires de travail, signifie travailler avant de pointer, travailler après avoir pointé à la fin de sa journée de travail, ou travailler pendant les pauses repas non rémunérées.

Les dirigeants doivent s'assurer que les employés horaires ont le temps de prendre leur pause repas et leurs pauses de repos, et comptabiliser correctement toutes les heures travaillées. Les employés horaires doivent enregistrer leur propre temps uniquement, ils ne doivent jamais pointer à la place d'un collègue. Les heures de travail doivent être comptabilisées de manière exhaustive et précise.



EXEMPLE



« Mon responsable m'a demandé d'aplatir des cartons pour le recyclage après mon service. Cela ne devrait pas me prendre beaucoup de temps, mais je suis censé rentrer à la maison. Est-ce acceptable? »



Non. Dites à votre supérieur que vous avez terminé votre service pour la journée et que vous ne devez pas enfreindre la politique de l'entreprise en travaillant après avoir pointé. Vous devez pointer à nouveau, ou ne pas effectuer le travail demandé. Si votre supérieur insiste ou fait pression sur vous pour vous inciter à travailler sans pointer, adressez-vous à votre partenaire en Ressources Humaines ou à Enjeux d'intégrité.



Susciter un sentiment d'appartenance

L'entreprise s'engage à favoriser un environnement inclusif où les différences individuelles sont respectées et valorisées. Nous sommes conscients que la diversité de pensée et d'expérience est une force, à ce titre, nous nous efforçons de susciter chez nos collaborateurs un sentiment d'appartenance en traitant tout le monde de manière équitable, avec dignité et respect.

Nous ne tolérons aucune discrimination, qu'elle soit fondée sur la race, l'origine nationale, l'ascendance, la nationalité, la couleur de peau, la religion, le sexe, la grossesse, l'âge, la situation matrimoniale, le statut de partenaire domestique, le statut d'union civile, le handicap réel ou perçu, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, le statut militaire, les caractéristiques cellulaires ou sanguines héréditaires atypiques, l'information génétique, le refus de se soumettre à des tests génétiques, le refus de fournir les résultats de tests génétiques ou tout autre statut protégé par la loi.

Conformément à la loi, nous procéderons à des aménagements raisonnables pour les collaborateurs en situation de handicap. Si vous avez des questions sur la procédure à suivre pour demander des aménagements particuliers, communiquez avec votre partenaire RH.

Pour en savoir plus, voir :

[Information à sur la durabilité environnementale et sociale \(rapport sur la durabilité\)](#)
[Diversité, équité et inclusion](#)



Un lieu de travail exempt de harcèlement

L'entreprise s'efforce d'offrir un lieu de travail positif, exempt de harcèlement, de brimades, d'intimidations et d'autres formes de comportements non professionnels et improductifs. Nous ne tolérons aucun comportement inapproprié ou offensant sur le lieu de travail, notamment les commentaires, plaisanteries ou avances à caractère sexuel, ou les remarques ou actions fondées sur la race, la couleur de peau, la religion, l'origine nationale, le genre, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, le handicap ou la situation matrimoniale.

Nous encourageons les collaborateurs à se manifester s'ils estiment avoir été victimes d'un comportement inapproprié ou offensant. Nous vous encourageons également à prendre la défense de vos collègues qui seraient victimes d'un tel comportement en le signalant à votre supérieur hiérarchique, à votre partenaire des Ressources Humaines ou à Enjeux d'intégrité. L'établissement d'un environnement de travail sûr, confortable et respectueux est notre affaire à tous.



EXEMPLES



« Lors d'une réunion d'équipe, un collaborateur a commencé à raconter des blagues à propos du groupe ethnique auquel appartient un autre collaborateur, qui a semblé mal à l'aise mais n'a rien dit. Puisque je n'étais pas la cible de cet humour à caractère offensant, devrais-je laisser tomber? »



Non, vous ne devriez pas en rester là. Il incombe à chaque collaborateur de créer un environnement de travail confortable, inclusif et respectueux. Faites savoir à votre supérieur que l'humour du collaborateur était inapproprié. Si le responsable autorise ou encourage régulièrement ce type de comportement, adressez-vous à votre partenaire des Ressources Humaines ou à Enjeux d'intégrité.



« Bien que les avances romantiques agressives de l'un de mes supérieurs me mettent très mal à l'aise, j'ai peur de dénoncer ce comportement par crainte d'être punie pour m'être exprimée. Que dois-je faire? »



Vous devez faire part de votre situation à un membre de la direction à un échelon supérieur, à votre partenaire des ressources humaines ou à Enjeux d'intégrité afin que nous puissions résoudre le problème. Si, après avoir signalé les faits, vous pensez que votre supérieur hiérarchique ou d'autres personnes au-dessus de vous exercent des représailles à votre encontre, signalez ces représailles à Enjeux d'intégrité. Nous ne tolérons pas les représailles à l'encontre d'une personne qui s'est exprimée de bonne foi.

Intégrité pour nos clients et fournisseurs



INTÉGRITÉ POUR NOS CLIENTS ET NOS FOURNISSEURS

Vente de produits sans danger

Nos clients et nos communautés comptent sur nous pour leur fournir des produits sûrs, de qualité, à prix abordable. Ces produits font partie intégrante de notre activité. Pour que nous puissions gagner et conserver la confiance de nos clients, nos produits (y compris les aliments, les médicaments, les cosmétiques et les marchandises générales) doivent être conformes non seulement aux exigences légales et réglementaires applicables en matière de qualité et de sécurité des produits – notamment celles régissant la fabrication, l'étiquetage, l'entreposage et la distribution – mais aussi à nos propres normes définies en interne.

Par exemple, il convient de stocker les produits dans des conditions de propreté et d'hygiène strictes, exemptes de nuisibles et d'autres contaminants éventuels. Nous ne pouvons pas vendre des aliments ou des médicaments dont la date de péremption est dépassée, dont l'emballage a été ouvert, ou qui sont endommagés ou altérés d'une autre manière, et nous devons répondre rapidement et de manière appropriée aux préoccupations des clients concernant la sécurité et l'étiquetage des produits et réagir rapidement aux demandes de retrait et de rappel de produits.

Pour respecter nos engagements pris auprès de nos clients, il incombe à chacun de nous de respecter les lois sur la sécurité des produits, notamment l'U.S. Consumer Product Safety Act et l'U.S. Food, Drug, and Cosmetics Act (ou les lois équivalentes sur les marchés respectifs), ainsi que nos propres normes définies en interne. Vous devez apprendre, comprendre et respecter les exigences et les procédures de sécurité des produits et des denrées alimentaires qui s'appliquent à vos fonctions. Si vous avez connaissance d'un problème de sécurité concernant un article, signalez-le conformément à la procédure prévue à cet effet ou communiquez avec le service Éthique et conformité ou Enjeux d'intégrité.



EXEMPLES



«Lors du déchargement d'un camion au magasin, j'ai remarqué plusieurs boîtes de produits qui semblaient endommagées par les nuisibles. C'est un produit à succès, qui est en rupture de stock. Peut-on mettre le produit en rayon?»



Non, il s'agit d'un risque pour la sécurité des aliments ou des produits. Signalez le produit endommagé par les nuisibles conformément à la procédure applicable ou communiquez avec le service Éthique et conformité ou Enjeux d'intégrité.



«Une tâche OpsCenter est arrivée aujourd'hui, nous demandant de retirer immédiatement un produit des rayons. La directrice du magasin a déclaré qu'en raison du manque de personnel aujourd'hui, nous n'avons pas le temps de procéder au retrait de produits. Elle a dit qu'on pourrait toujours s'en occuper demain. Est-ce que l'on peut attendre?»



Non. Les rappels de produits peuvent être dus à de graves problèmes de santé et de sécurité, ils doivent donc être mis en œuvre immédiatement. Rappelez à votre supérieur l'importance d'agir rapidement. Si votre supérieur ne prend pas le rappel de produits au sérieux, adressez-vous à Éthique et conformité ou Enjeux d'intégrité pour faire remonter vos préoccupations.



Nos fournisseurs doivent souscrire à nos valeurs et respecter notre Code

Alors que nous continuons à développer nos activités, nous restons attachés à nos valeurs fondamentales et, à travers un processus de sélection rigoureux, nous établirons et maintiendrons des relations avec des fournisseurs qui partagent nos valeurs et satisfont à nos attentes, voire les dépassent. Nous appliquons des normes internes strictes et attendons de nos fournisseurs qu'ils appliquent la même rigueur.

Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils agissent de manière cohérente avec notre Code. Nos fournisseurs doivent également respecter notre Code de conduite des fournisseurs, leurs engagements contractuels et les lois et règlements applicables. Nos fournisseurs doivent fournir des produits et services qui satisfont à toutes les normes légales, industrielles et de l'entreprise, notamment en matière de sécurité, de gestion des produits, de droit du travail et d'environnement. Les fournisseurs qui importent des produits aux États-Unis ou au Canada doivent respecter les exigences d'importation applicables dans ces pays ainsi que les exigences d'exportation des pays dans lesquels ils exercent des activités.

Respecter les droits de l'homme

Notre entreprise propose des conditions de travail équitables et attend de ses fournisseurs qu'ils en fassent de même. Nous ne tolérons pas le travail des enfants, le travail forcé, le travail des prisonniers, la traite des êtres humains ou l'esclavage dans notre chaîne d'approvisionnement, et nous attendons de chaque maillon de notre chaîne d'approvisionnement qu'il adhère à notre engagement et exerce ses activités dans le respect des principes de légalité et d'éthique. Nos fournisseurs doivent partager notre engagement à tenir des registres précis et honnêtes, à offrir des conditions de travail sûres, saines et hygiéniques dans toutes leurs activités, à favoriser un environnement de travail inclusif, exempt de harcèlement et de discrimination et à rémunérer les travailleurs pour toutes les heures de travail effectuées, conformément aux lois des pays dans lesquels ils exercent des activités.

Faites votre part du travail pour que nos fournisseurs respectent nos normes et nos exigences de conduite des affaires. Si vous soupçonnez un fournisseur d'agir de manière contraire à nos valeurs et à notre Code, ou de violer la loi ou notre Code de conduite des fournisseurs, communiquez avec le service Juridique, Éthique et conformité ou Enjeux d'intégrité.



Enjeux dans nos activités



INTÉGRITÉ DANS NOS ACTIVITÉS

Ne jamais se livrer à des actes de corruption

Notre règle en matière de corruption est simple : nous n'offrons pas, nous ne promettons pas, nous ne payons pas, nous ne demandons pas et nous n'acceptons pas les pots-de-vin, dessous-de-table et autres paiements illégitimes sous quelque forme que ce soit – ou de quelque valeur que ce soit – en faveur de, ou de la part de, qui que ce soit. Nous ne pratiquons aucune forme de corruption dans le but d'obtenir des marchés ou toute autre faveur, où que ce soit dans le monde. Nous n'autorisons ou ne demandons jamais à un tiers de se livrer à de telles pratiques en notre nom.

Pour rappel, les pots-de-vin ne se limitent pas à l'argent liquide ; un pot-de-vin peut prendre la forme de n'importe quel article de valeur, notamment l'accès à un avantage, un privilège, une réduction, un voyage, un repas, un divertissement, un don à une organisation politique, une offre d'emploi ou un don à une œuvre de bienfaisance. Il est particulièrement important d'éviter toute irrégularité avérée ou perçue dans les relations avec les fonctionnaires, y compris les collaborateurs qui travaillent dans des entités détenues ou contrôlées par un gouvernement. Aucun cadeau ou divertissement à caractère professionnel, quel qu'il soit, ne peut être offert à un fonctionnaire ou à un employé sans l'accord préalable du service Juridique ou Éthique et conformité. Aucun fournisseur susceptible d'interagir avec des fonctionnaires ou des employés au nom de l'entreprise ne peut être engagé sans l'accord préalable du service Juridique ou Éthique et conformité.

Parce que ces lignes peuvent être ultra-sensibles et difficiles à tracer dans le cadre d'activités exercées dans un pays tiers, en particulier dans les pays où le gouvernement joue un rôle substantiel dans le climat des affaires, communiquez avec les services Juridique, Éthique et conformité ou Enjeux d'intégrité si vous avez des questions ou préoccupations sur la manière dont l'entreprise ou un fournisseur exerce ses activités.

Les collaborateurs ou les fournisseurs qui se livrent à des transactions irrégulières s'exposent non seulement à des sanctions disciplinaires de la part de l'entreprise, mais aussi potentiellement à une responsabilité civile et pénale. Même si les normes et les lois en vigueur dans d'autres pays diffèrent des nôtres, les collaborateurs et les fournisseurs sont tenus de respecter notre Code et nos politiques.



EXEMPLE



« Les autorités gouvernementales retardent le passage en douane de nos marchandises dans un pays situé en dehors des États-Unis. Selon les dires d'un fonctionnaire, les marchandises ne seront dédouanées que si Dollar Tree paie des «frais de traitement» d'un montant de 100 dollars. Mes contacts locaux me disent que ça se passe ainsi dans ce pays. Devons-nous payer ce montant? »



Non. Nous n'autorisons aucun paiement indu visant à influencer des fonctionnaires, y compris les autorités douanières. Cette règle s'applique aux paiements en espèces et aux autres articles de valeur. Signalez immédiatement cette demande au service Juridique, au service Éthique et conformité ou au service Enjeux d'intégrité.



Concurrence loyale

Nous nous engageons à livrer concurrence de manière loyale et à respecter pleinement toutes les lois antitrust et le droit de la concurrence. À cette fin, nous ne concluons pas et ne pouvons pas conclure d'accords avec des concurrents sur des enjeux sensibles comme la tarification, les coûts et les marges, la stratégie commerciale, les conditions de vente aux clients, les appels d'offres, les répartitions de marché, ou tout ce qui a trait au recrutement et à la rémunération. Par ailleurs, nous ne partageons pas et ne pouvons pas communiquer, directement ou indirectement, des informations non publiques et sensibles à ce sujet avec nos concurrents.

Nous n'exerçons pas de pratiques publicitaires ou commerciales trompeuses. Nous devons toujours communiquer à nos clients des informations claires et véridiques sur nos marchandises, nos services et nos prix.

Les lois antitrust et le droit de la concurrence peuvent être complexes. Communiquez avec le service Juridique ou Éthique et conformité, ou adressez-vous à Enjeux d'intégrité, si vous avez des questions ou des incertitudes concernant l'application des lois antitrust ou du droit de la concurrence dans une situation donnée.



EXEMPLE



« Lors d'une conférence professionnelle, un cadre de l'un de nos concurrents m'a abordé et a commencé à parler de l'état général de l'économie. La dirigeante a expliqué que son entreprise prévoyait de maintenir ses prix actuels pour les six prochains mois. Elle a ensuite demandé comment nous envisagions de faire face à la situation économique actuelle. Est-ce acceptable? »



Non. L'échange d'informations sensibles avec les concurrents, y compris les plans de tarification futurs non publics, n'est pas autorisé. Dans ce cas de figure, une autorité de régulation gouvernementale peut interpréter l'échange de plans de tarification future entre concurrents comme un moyen de faciliter un accord de fixation des prix. Les accords de fixation des prix avec les concurrents sont illégaux et peuvent engager la responsabilité pénale, exposer à une peine d'emprisonnement et à de fortes amendes. Signalez immédiatement ce problème au service Juridique ou au service Éthique et conformité.



Prévenir le blanchiment d'argent et la fraude à la consommation

Nous nous engageons à respecter l'ensemble des lois et réglementations de lutte contre le blanchiment d'argent et le terrorisme, ainsi qu'à empêcher que nos produits, services et bien ne soient utilisés pour soutenir des activités criminelles ou terroristes, ou la fraude à la consommation.

Les collaborateurs doivent être vigilants face aux transactions qui semblent suspectes, en particulier celles qui impliquent des cartes-cadeaux prépayées ou d'autres produits financiers. Si vous identifiez une transaction suspecte, appliquez les procédures prescrites par l'entreprise pour traiter la transaction et signaler l'activité suspecte. En restant vigilants, nous pouvons stopper les transactions qui soutiennent le terrorisme, le trafic de drogue, la fraude à la consommation et d'autres comportements criminels.

Respecter les règles de commerce international et les sanctions

Nous nous engageons à respecter les lois en matière de conformité des échanges commerciaux et de sanctions. Les sanctions économiques interdisent ou limitent les transactions avec des pays et territoires, gouvernements, entités et individus particuliers pour protéger la sécurité nationale et les objectifs de politique étrangère. Si vous participez au transfert de biens ou de services en dehors des frontières nationales pour le compte de l'entreprise, suivez les procédures applicables de l'entreprise afin de respecter l'ensemble des lois relatives aux échanges commerciaux, et de vérifier que vous ne faites pas affaires avec une juridiction ou une personne qui ferait l'objet de sanctions. Consultez le service Juridique si vous avez des questions sur l'applicabilité de ces exigences.

Tenir des registres précis

Nous nous engageons à veiller à l'intégrité des registres de l'entreprise. En tant qu'entreprise publique, nous sommes tenus de fournir des informations exhaustives et exactes dans nos publications publiques. Nous pouvons faire l'objet de sanctions ou subir de graves conséquences en cas de manquement à tenir des registres précis des transactions et informations financières de l'entreprise. Si vous êtes responsable de la préparation des informations financières publiques, veillez à ce que les informations que nous publions soient claires, exactes, complètes et opportunes. Même si vous n'êtes pas directement responsable de la préparation des informations financières publiques, vous êtes tenu de respecter nos politiques financières et comptables et de communiquer des informations exactes dans les documents commerciaux que vous préparez ou gérez.



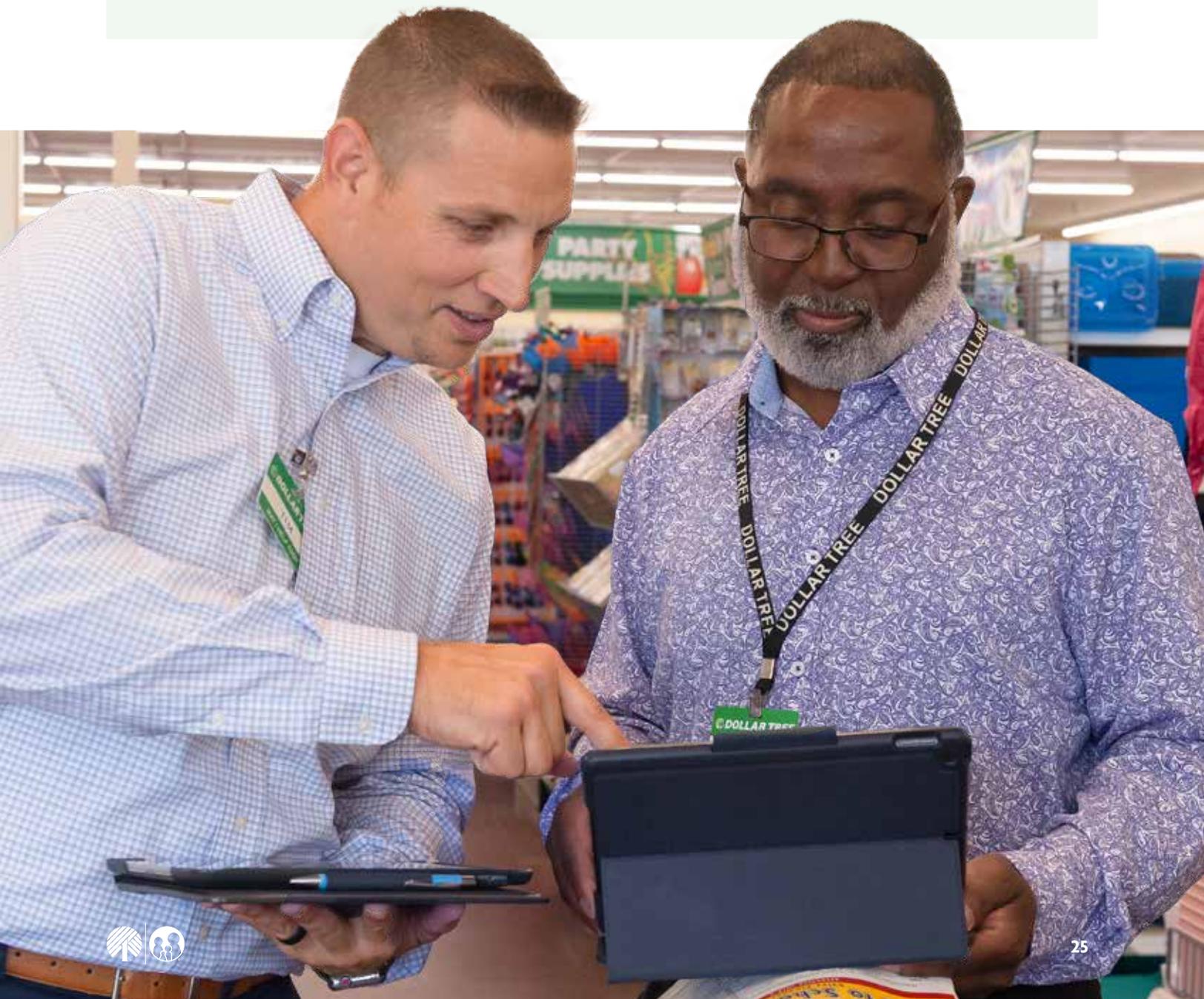
EXEMPLE



«Une collègue m'a dit qu'elle retardait la saisie des factures des fournisseurs de la période de déclaration en cours jusqu'à la prochaine période de déclaration afin d'«améliorer nos chiffres». Est-ce un problème?»



Oui. Retarder délibérément la saisie des factures est malhonnête et peut entraîner de graves conséquences pour l'entreprise et la collègue responsable. Signalez ce comportement au service Juridique, au service Éthique et conformité ou au service Enjeux d'intégrité.



Protéger les actifs physiques et les biens de la société

Nous sommes tous les garants des biens, de la réputation et des ressources de l'entreprise. À ce titre, nous avons l'obligation de prendre soin des biens de l'entreprise et de les protéger contre la perte, le vol, l'utilisation abusive, le gaspillage et les dommages. Ces incidents ont un impact direct sur notre capacité à servir nos clients et nos communautés et à offrir un environnement où il fait bon acheter et travailler.

Bien que la responsabilité de la protection des biens de l'entreprise nous incombe, les collaborateurs doivent respecter les directives de l'entreprise en matière de vol à l'étalage et comprendre que la sécurité des collaborateurs et des clients reste notre priorité absolue.

En règle générale, nous devons utiliser les biens de Dollar Tree ou de Family Dollar, comme les véhicules, les bâtiments et les équipements de l'entreprise, uniquement à des fins professionnelles, conformément aux directives et politiques de l'entreprise en vigueur. Un usage personnel limité des biens de l'entreprise peut être autorisé dans le cadre de directives et politiques particulières, toutefois un tel usage personnel ne doit pas porter atteinte à nos responsabilités professionnelles.

Pour toute préoccupation ou question concernant l'utilisation ou la protection des biens ou des actifs physiques de l'entreprise, communiquez avec l'équipe de lutte contre le vol ou Enjeux d'intégrité.



EXEMPLES



«Un client a rapporté un jouet présentant un petit défaut de fabrication. Puisque je sais que nous ne pouvons pas le vendre, puis-je le prendre et le donner à ma fille?»



Non. Même les marchandises défectueuses, périmées ou autrement compromises restent la propriété de l'entreprise et doivent être correctement comptabilisées et traitées dans le cadre de la procédure de retour établie.



«Alors que je m'apprêtais à quitter le travail, j'ai remarqué la présence de plusieurs produits Family Dollar dans le sac personnel d'une collègue. Je ne sais pas si elle les a payés et je ne veux pas lui causer d'ennuis, car je suis sûr qu'elle ne veut rien faire de mal. Que dois-je faire?»



Volér l'entreprise est un délit grave, et un préjudice pour nous tous. Vous devez immédiatement signaler votre inquiétude à votre supérieur ou au service de lutte contre le vol, afin que le problème soit correctement traité. Vous pouvez également signaler toute suspicion de vol d'un collaborateur auprès d'Enjeux d'intégrité.



Traiter les données avec précaution

Nous nous engageons à traiter et à protéger avec le plus grand soin les informations confidentielles, les informations exclusives et la propriété intellectuelle générées ou collectées dans le cadre de nos activités. Nous respectons par ailleurs les informations confidentielles et les droits de propriété intellectuelle des tiers.

Nous nous protégeons nous-mêmes, ainsi que nos clients et nos fournisseurs, en conservant les registres et documents dans des lieux sécurisés et appropriés auxquels seuls les collaborateurs dûment autorisés ont accès. L'utilisation ou la diffusion non autorisées d'informations confidentielles, d'informations exclusives ou de propriété intellectuelle peut avoir de graves conséquences négatives pour l'entreprise et tous les collaborateurs concernés, y compris d'éventuelles actions juridiques et sanctions disciplinaires. Ainsi, les informations confidentielles, les informations exclusives et la propriété intellectuelle ne doivent jamais être stockées sur des ordinateurs personnels ou des dispositifs.

Votre obligation de protéger les informations de l'entreprise se poursuit même après que vous ayez quitté l'entreprise. Lors de votre départ, vous devez restituer toutes les informations confidentielles, les informations exclusives et la propriété intellectuelle en votre possession, que ce soit sous forme physique ou dans un format numérique. Sachez que tout ce que vous développez pendant votre emploi dans l'entreprise peut appartenir à l'entreprise, à ce titre, vous ne pouvez pas utiliser le produit de votre travail à vos propres fins ou le partager avec une entité tierce. Pour toute question, communiquez avec le service Juridique, Éthique et conformité ou Enjeux d'intégrité.



Protéger les informations à caractère personnel

Nous nous engageons à protéger les informations à caractère personnel, à respecter les droits des individus en matière de confidentialité des données et à nous conformer à toutes les lois applicables en la matière. Nos collaborateurs doivent veiller à collecter des informations à caractère personnel sensibles uniquement lorsqu'elles sont nécessaires. Lors de la collecte de telles informations, les collaborateurs doivent expliquer clairement quelles informations sont collectées, quel usage il en sera fait et si la collecte de ces informations est facultative. La loi peut exiger la divulgations d'autres informations lors de la collecte des données ou préalablement, de sorte que les collaborateurs doivent respecter toutes les politiques et procédures de l'entreprise applicables à la collecte de données. Les informations ne doivent pas être conservées au-delà de la durée nécessaire.

Les collaborateurs doivent uniquement utiliser les applications autorisées pour la collecte, le partage, le stockage ou tout autre traitement des informations à caractère personnel recueillies, et ils ne doivent jamais stocker ces informations sur des ordinateurs ou des appareils personnels. Ne divulguez pas d'informations à caractère personnel à un tiers, sauf si celui-ci a signé un accord approprié avec l'entreprise et que les informations sont partagées dans le cadre de cet accord. Communiquez avec le service Juridique pour toute question.



EXEMPLE



«J'ai accidentellement envoyé un courriel contenant des informations sur un client ou un collaborateur au mauvais destinataire. Que dois-je faire?»



Les incidents dans le cadre desquels des informations concernant des clients ou des informations à caractère personnel sont envoyées à un tiers non autorisé doivent être immédiatement signalés au service Juridique, au service Éthique et conformité ou à Enjeux d'intégrité.

Ne pas utiliser d'informations privilégiées à votre avantage

Dans le cadre de votre travail pour l'entreprise, vous pouvez être amené à prendre connaissance d'informations confidentielles relatives aux activités de l'entreprise. Il serait illégal et contraire à l'éthique de participer au marché boursier en vous appuyant sur de telles informations.

Nous ne tolérons pas le délit d'initié, c'est-à-dire la pratique qui consiste à utiliser des informations importantes qui ne sont pas d'ordre publiques à propos de l'entreprise pour acheter ou vendre des actions de Dollar Tree. Le terme informations privilégiées importantes englobe toutes les informations non publiques qu'un investisseur raisonnable souhaiterait connaître pour décider d'acheter ou de vendre des actions d'une entreprise. Les exemples incluent, liste non exhaustive, les négociations autour de fusions ou d'acquisitions, les résultats de l'entreprise avant leur publication, les changements au niveau des prévisions et les changements importants concernant les ventes, les marges bénéficiaires, ou d'autres évolutions commerciales.

En outre, si vous obtenez des informations importantes non publiques à propos d'une autre entreprise en raison de votre rôle dans l'entreprise, vous ne pouvez pas acheter ou vendre les actions de l'entreprise concernée. Utiliser des informations importantes non publiques pour négocier en bourse, ou donner un « tuyau » à un membre de sa famille, un ami ou toute autre personne est illégal et peut entraîner de lourdes amendes, voire une peine d'emprisonnement.

Reportez-vous à notre [Politique relative au délit d'initié](#) pour obtenir de plus amples informations et prendre connaissance des exigences supplémentaires qui s'appliquent. Communiquez avec le service Juridique pour toute question concernant vos droits pour l'achat ou la vente de titres.



Enjeux pour nos communautés



INTÉGRITÉ POUR NOS COMMUNAUTÉS

Vers un avenir plus durable et plus respectueux de l'environnement

Nous nous engageons à respecter toutes les lois et réglementations environnementales et nous nous efforçons de mener nos activités de manière durable et respectueuse de l'environnement. Si vous soupçonnez que des matières réglementées ou dangereuses sont manipulées ou éliminées de manière dangereuse ou illégale, communiquez avec l'équipe Environnement, Santé et Sécurité ou Enjeux d'intégrité.



EXEMPLE



«Récemment, j'ai remarqué des membres de mon équipe jeter des piles de manière inappropriée. Je ne crois pas que cela nuise à qui que ce soit, car l'incident ne s'est produit qu'une seule fois à ma connaissance. Dois-je dire quelque chose?»



Oui. L'élimination incorrecte de certains produits chimiques et d'autres matières dangereuses peut constituer une infraction aux lois sur l'environnement et la santé et potentiellement nuire aux communautés dans lesquelles nous travaillons. Si vous avez connaissance de telles pratiques, informez-en immédiatement votre supérieur hiérarchique. Vous pouvez également faire part de vos questions ou préoccupations à l'équipe Environnement, Santé et Sécurité ou Enjeux d'intégrité.

Vous pouvez obtenir de plus amples informations sur les initiatives de développement durable mises en œuvre par l'entreprise [ici](#). Consultez également nos rapports sur le développement durable [ici](#).

Dons de bienfaisance

L'entreprise encourage les collaborateurs à faire la différence au sein de leur communauté et à participer à des activités de bienfaisance pendant leur temps libre, en leur nom et à leurs frais. Aucun collaborateur ne peut ou ne doit laisser entendre que des dons, quels qu'ils soient, sont approuvés ou parrainés d'une quelconque façon par l'entreprise, sauf si le don a effectivement été validé par l'équipe Communication.

L'entreprise est fière de soutenir plusieurs [organisations caritatives](#).



Activités politiques

L'entreprise n'abuse pas de sa position afin d'influencer les enjeux politiques et ne participe pas à des activités politiques contraires à l'éthique.

Les collaborateurs peuvent consacrer du temps, de l'argent ou des ressources personnelles à des activités politiques ou se présenter à des fonctions publiques, à condition que leur décision soit volontaire et que les activités concernées ne portent pas atteinte à l'emploi du collaborateur. Les collaborateurs ne peuvent pas s'exprimer au nom de l'entreprise sur des questions d'ordre politique et ne peuvent pas contraindre ou exercer des pressions sur d'autres collaborateurs pour les inciter à verser une contribution politique ou à se livrer à des activités politiques.

Reportez-vous à la [Politique relative aux contributions et aux dépenses politiques](#) pour en savoir plus sur la participation de l'entreprise au processus politique.



EXEMPLE

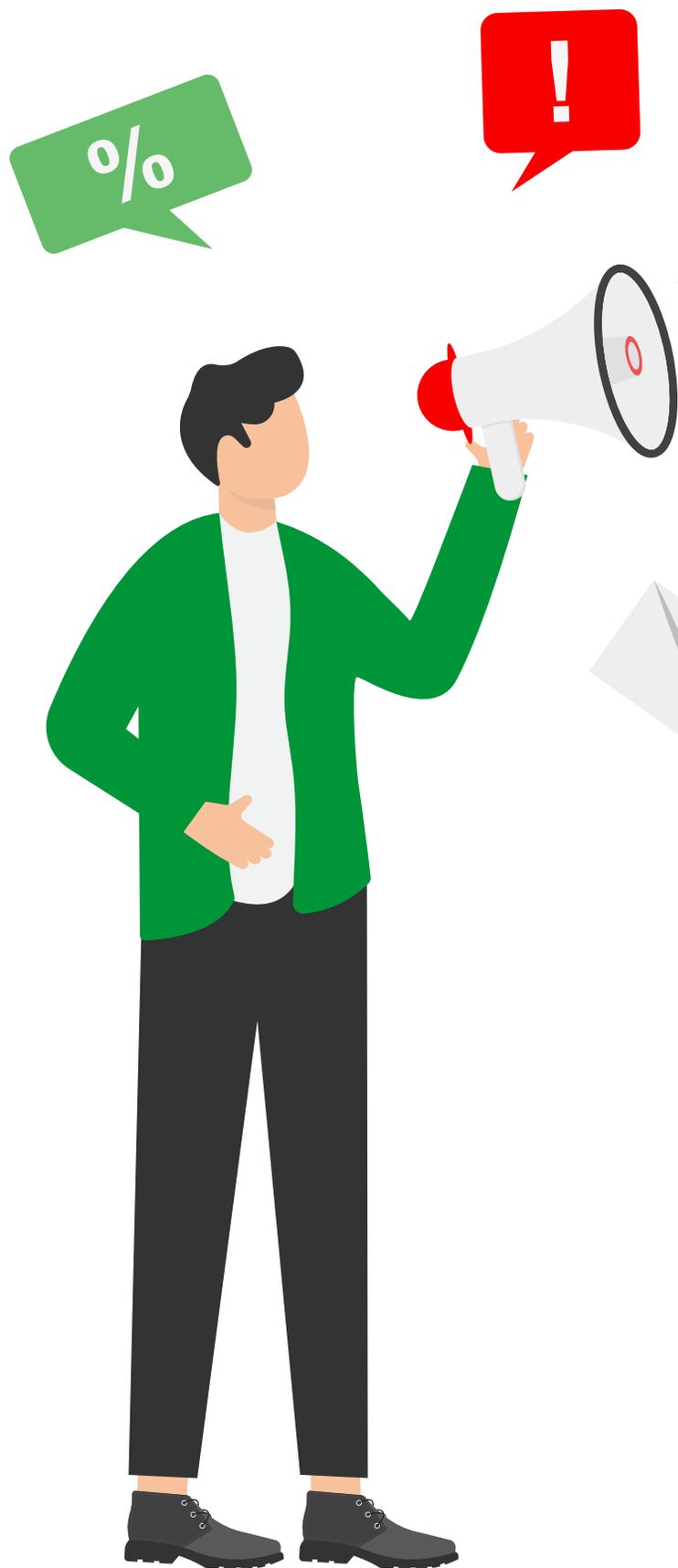


« Je suis directeur général d'un centre de distribution, très actif en politique, et je soutiens un excellent candidat à un poste local. J'ai porté son badge de campagne en dehors des heures de travail et j'aimerais encourager les collaborateurs qui travaillent dans le centre de distribution à porter eux aussi son badge de campagne. Puis-je le leur demander? »



Non. Vous ne pouvez pas utiliser votre position de dirigeant pour encourager ou faire pression sur vos collaborateurs afin qu'ils soutiennent un candidat à un poste ou toute autre cause politique, même en dehors des heures de travail.





Communications avec les médias

Nous pouvons protéger notre réputation et notre crédibilité en veillant à ce que les messages officiels et les déclarations publiques concernant l'entreprise passent exclusivement par notre équipe Communications ou Relations avec les investisseurs. Seuls les collaborateurs dûment autorisés et désignés en tant que porte-parole de l'entreprise sont habilités à s'exprimer au nom de l'entreprise dans un média, sur un réseau social ou dans un cadre public.

Si vous recevez des demandes émanant de médias ou d'autres demandes similaires, ou si vous avez des questions à propos des messages destinés au public, des activités commerciales de l'entreprise ou de ses positions en matière de politique publique, adressez-vous à l'équipe Communications. Si vous recevez des demandes de renseignements sur les résultats financiers ou les projets de l'entreprise, adressez-les au service Relations avec les investisseurs.



EXEMPLE



« Ma voisine a récemment partagé une mésaventure à propos de Dollar Tree sur ses réseaux sociaux. Je pense qu'elle fait erreur et ne donne pas une représentation juste de son expérience. Est-ce que je peux corriger son récit sur Internet, en ma qualité de collaborateurs de Dollar Tree? »



Non. Ne participez pas publiquement à la discussion sur les réseaux sociaux à moins d'être autorisé à parler au nom de Dollar Tree. Votre réponse pourrait être mal interprétée, et l'on pourrait penser à tort que vous vous exprimez au nom toute l'entreprise Dollar Tree. Informez l'équipe Communications si vous pensez que Dollar Tree peut faire quelque chose pour répondre à la réclamation de votre voisine ou corriger le malentendu.