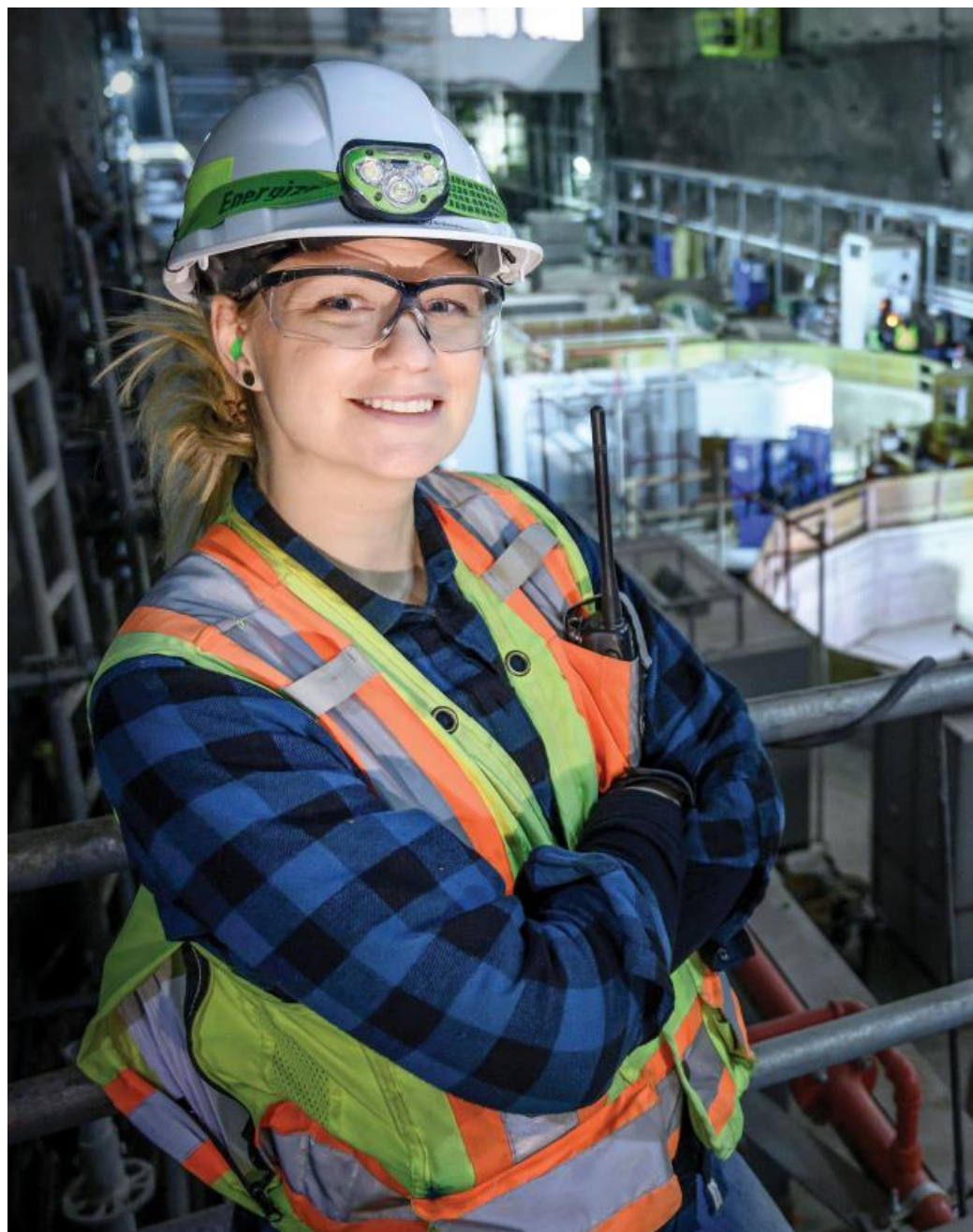


CODE DE CONDUITE ET DE DÉONTOLOGIE



AECON

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION	1
--	---

NOTRE ENGAGEMENT	2
La sécurité	2
La direction donne l'exemple	3
Nos communautés	3
La responsabilité sociale d'entreprise	3
La durabilité	4
TRAITER CHACUN AVEC RESPECT	5
Harcèlement au travail	5
Harcèlement sexuel	5
Drogues et alcool	5
Équité en matière d'emploi, milieu de travail équitable et droits de la personne	6
EXERCER NOS ACTIVITÉS AVEC INTÉGRITÉ	7
Pratiques concurrentielles équitables	7
Lutte contre la corruption et le trafic d'influence	8
Tenue de dossiers et relations d'affaires	8
Sélection de tiers	9
Contributions politiques	9
Lobbying	9
FAIRE PREUVE D'INTÉGRITÉ PERSONNELLE	10
Casier Judiciaire	10
Votre conduite en ligne	10
CADEAUX ET INVITATIONS	11
Lignes directrices sur les cadeaux et les invitations	11
Gratifications et agents publics	12
PRÉVENTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS	13
Conflits d'intérêts commerciaux	13
Intérêts commerciaux et activités externes	13
Relations personnelles au sein d'Aecon	13
PROTECTION DES BIENS DE LA SOCIÉTÉ	15
Propriété et fonds d'Aecon	15
Secrets commerciaux et renseignements sur l'entreprise	15
Utilisation de technologies	16
CONFORMITÉ AUX RÈGLES SUR LES SOCIÉTÉS OUVERTES ET LA COMPTABILITÉ	17
Saines pratiques comptables	17
Gestion de l'information privilégiée	17
Négociation de titres d'Aecon	18
EXPRIMER SON OPINION, PARTAGER SES PRÉOCCUPATIONS ET SIGNALER LES INCONDUITES	19
Signalement d'inconduites	19
Aucune mesure de représailles	20
ENQUÊTES ET CONSÉQUENCES DES VIOLATIONS	21





Cher membre du personnel d'Aecon,

Chez Aecon, nous sommes fiers de notre engagement indéfectible à l'égard du rendement conjugué à l'intégrité. Au fur et à mesure que nous avons pris de l'expansion dans de nouveaux secteurs d'activités et dans de nouvelles régions, nous avons également cultivé une réputation de conduite légale et éthique.

Pour être une entreprise solidement établie à l'externe, nous devons avoir des bases solides à l'interne. Nos employés, qui sont l'épine dorsale de notre entreprise, adoptent des pratiques de travail éthiques et représentent Aecon à titre de partenaire de confiance. En traitant nos clients, fournisseurs, collègues, actionnaires et concurrents avec respect, Aecon donne l'exemple et démontre ce que signifie être le partenaire canadien privilégié.

Je vous demande de passer en revue le présent Code de conduite et de déontologie (le « Code ») sur une base régulière et de renouveler votre engagement chaque année. De plus, je vous demande d'être proactif pour signaler toute violation potentielle de notre Code. Les instructions pour ce faire sont situées à la fin du présent document. Comme vous le savez, nous ne permettons pas de mesures de représailles de quelque type que ce soit contre un employé qui soumet une préoccupation, une question ou une plainte de bonne foi.

La réputation d'Aecon dépend du fait que chacun de nous prenne l'engagement personnel de respecter les règles et les principes énoncés dans le présent Code. Merci de vos efforts courants au nom d'Aecon, et de nous aider à préserver notre réputation d'entreprise socialement responsable.

Cordialement,

Jean-Louis Servranckx
Président et chef de la direction

Notre engagement

Aecon travaille fort pour être la première société à laquelle les gens font appel pour bâtir ce qui compte. Nos valeurs fondamentales et notre engagement à l'égard de nos employés et de l'excellence commerciale sont au cœur de l'histoire d'Aecon.

N'oubliez jamais nos valeurs fondamentales!

// **La sécurité d'abord.** Nous offrons un environnement de travail sécuritaire et sain, et promouvons une culture « zéro blessure ».

// **La confiance et la franchise.** Nous faisons preuve de professionnalisme, de franchise, de respect et d'intégrité.

// **La passion de l'excellence.** Nous sommes des chefs de file et nous misons sur l'innovation. Nous aspirons constamment à faire mieux. Nous visons à réussir du premier coup, tout coup.

// **Une culture d'apprentissage axée sur les gens.** Nous formons les leaders les plus compétents et nous maximisons le potentiel de nos gens. L'apprentissage est l'un des fondements de nos activités; nous cherchons sans cesse à nous améliorer.

// **La recherche de résultats.** Nous ne ménageons aucun effort pour mener un projet à bonne fin. Nous nous donnons les moyens d'agir en nous fondant sur un cadre commercial de valeurs, de stratégies et de processus clés, lequel régit également nos activités d'entreprise.

LA SÉCURITÉ

Pour Aecon, la sécurité n'est pas qu'un élément de nos activités courantes, il s'agit de notre principale valeur fondamentale. Des employés de première ligne jusqu'à notre chef de la direction, la responsabilité de veiller à ce que, chaque jour, chaque travailleur rentre chez lui sain et sauf auprès de sa famille est l'affaire de tous à Aecon. Après tout, quand vous bâtissez ce qui compte, la sécurité est la priorité absolue.

Notre programme de Santé, sécurité et environnement est fondé sur des techniques de sécurité établies et respecte la législation sur la santé et la sécurité au travail partout où nous exerçons nos activités. Le programme est mis en œuvre par du personnel de sécurité dédié à nos chantiers partout au pays. Vous pouvez aider à renforcer notre engagement à l'égard de la sécurité en signalant immédiatement aux membres appropriés de la direction toute condition potentiellement non sécuritaire ou tout accident, blessure ou préoccupation relative à l'environnement ou à la sécurité. Vous pouvez également nous faire part de vos préoccupations par l'entremise de la ligne de signalement d'Aecon, comme il est décrit plus en détail dans la section **Exprimer son opinion, partager ses préoccupations et signaler les inconduites** ci-dessous.

Nos principes directeurs en matière de sécurité

- // La sécurité fait partie intégrante de notre culture d'entreprise; ce n'est pas simplement un programme.
- // La gestion de la sécurité est la responsabilité de tous au sein de l'entreprise.
- // Toutes les blessures sont évitables.
- // Les accidents n'arrivent pas par hasard; ils sont causés.



LA DIRECTION DONNE L'EXEMPLE

Nos cadres supérieurs et nos dirigeants jouent un rôle important pour aider à assurer la conformité aux principes et normes du Code. Ils s'efforcent de montrer l'exemple en matière de normes de comportement acceptables et sont les premières personnes-ressources avec lesquelles communiquer quand vous avez des questions à propos du Code. Ils vous appuieront et vous protégeront également si vous signalez de bonne foi une violation potentielle du Code.

NOS COMMUNAUTÉS

Nous sommes déterminés à cultiver des relations avec les communautés où nous exerçons nos activités. Dans le cadre de notre mission visant à contribuer aux communautés où nous travaillons, nous encourageons nos employés à prendre part à des organisations caritatives, des services communautaires et des associations professionnelles. Chaque année, nous soulignons les efforts de nos employés qui contribuent de façon exceptionnelle à leurs communautés tout en démontrant un solide engagement à l'égard d'Aecon.

Nous respectons également les cultures et les traditions autochtones et sommes déterminés à cultiver nos relations avec les employés, entreprises et communautés autochtones pour créer des occasions mutuellement avantageuses et promouvoir l'emploi et le perfectionnement de personnes autochtones admissibles.

LA RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE

La responsabilité sociale d'entreprise est une partie intégrante de la façon dont nous exerçons nos activités au sein d'Aecon. Elle représente pour nous une occasion de bâtir de meilleures relations avec tous nos intervenants en étudiant plus attentivement la façon dont nous nous acquittons de nos responsabilités sociales, économiques, environnementales et éthiques. Nous visons à donner l'exemple en nous engageant à :

- Exercer nos activités d'une façon sécuritaire, responsable socialement et éthique;
- Tenir compte des facteurs touchant l'investissement communautaire dans notre prise de décisions et nos pratiques commerciales;
- Protéger l'environnement et mettre en place des initiatives visant à éviter et à réduire les déchets;
- Respecter et soutenir les communautés où nous exerçons nos activités, apprendre d'elles et susciter leur participation.

LA DURABILITÉ

À titre de Canadiens, nous avons le privilège de vivre dans l'un des écosystèmes les plus diversifiés et les plus splendides au monde. La durabilité est un élément fondamental de notre énoncé de mission, et nous avons tous un rôle à jouer pour veiller à ce que nos activités soient conformes à une saine gestion environnementale et aux principes de développement durable. Nous comprenons que nos activités ont une incidence sur l'environnement, mais nous croyons que nous pouvons connaître un succès financier tout en atteignant nos objectifs environnementaux.



Traiter chacun avec respect

Nous avons tous le droit de travailler dans un environnement respectueux et professionnel. Nous respectons nos collègues, nos clients et les autres personnes avec lesquelles nous traitons.

HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

Le harcèlement est toute forme de comportement physique, visuel ou verbal importun. Le harcèlement n'implique pas nécessairement des incidents répétés; un unique incident peut être considéré comme du harcèlement s'il a un effet néfaste durable sur quelqu'un.

Le harcèlement, la discrimination, la violence, les mesures de représailles et les autres comportements inappropriés et qui manquent de respect ne sont pas tolérés. S'il est déterminé que vous avez pris part à un comportement constituant du harcèlement ou de la discrimination, vous pourriez être assujéti à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à un congédiement immédiat.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter la [Politique d'Aecon sur le harcèlement au travail](#).

Exemples de comportements inappropriés ou qui manquent de respect :

- // *Langage ou courriels lascifs, blasphématoires, injurieux ou humiliants*
- // *Crier après une autre personne*
- // *Menacer, intimider ou forcer quelqu'un*
- // *Se battre*
- // *Insinuations inappropriées*
- // *Contact physique importun, comme toucher, caresser, pousser ou pincer*
- // *Comportement brusque, querelleur ou perturbateur*
- // *Blagues qui humilient ou dénigrent autrui, même quand ce n'est pas l'intention visée*

HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel est un comportement ou une insinuation à caractère sexuel et peut être physique ou verbal.

Il comprend :

1. Les avances sexuelles importunes.
2. La promesse d'une récompense en contrepartie de l'acceptation d'une demande de nature sexuelle.
3. Les menaces de représailles, qu'il s'agisse de mesures de représailles directes ou de la perte d'une occasion si la demande sexuelle est rejetée.
4. Les remarques et les comportements à caractère sexuel qu'une personne raisonnable jugerait comme créant un environnement de travail psychologique et émotionnel négatif.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter la [Politique d'Aecon sur le harcèlement au travail](#).

DROGUES ET ALCOOL

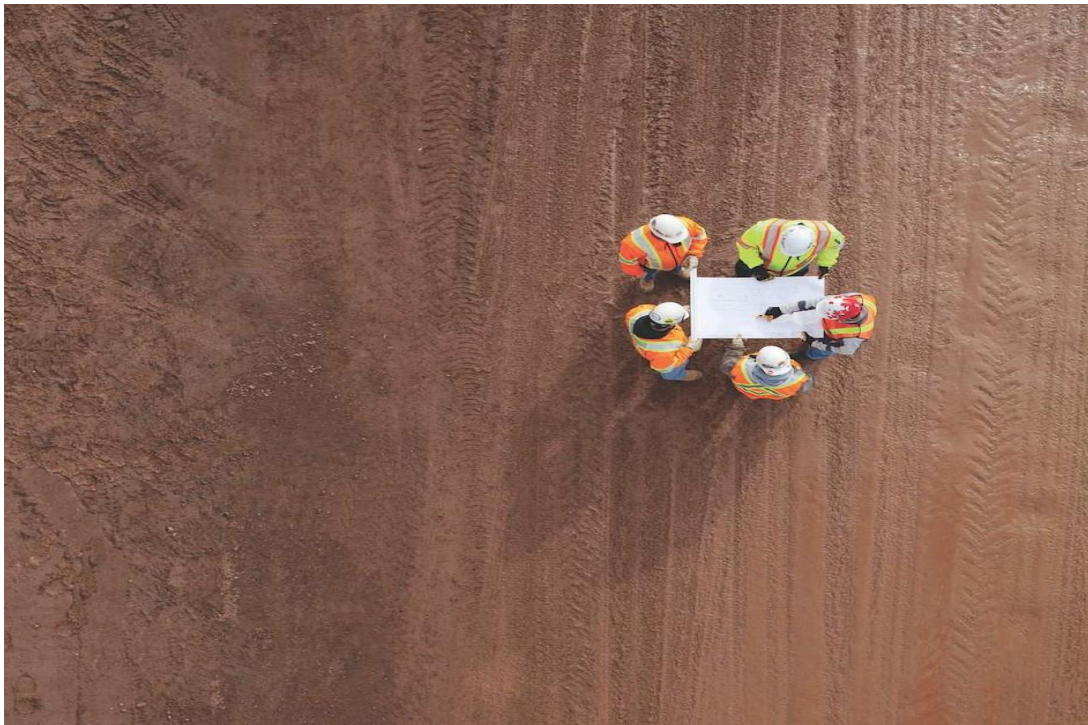
Si vous vous présentez au travail sous l'influence de l'alcool ou de drogues, vous représentez un risque de sécurité grave pour vous-même, vos collègues, vos partenaires d'affaires et les autres personnes présentes dans nos établissements ou sur nos chantiers. Lorsque vous êtes dans un établissement d'Aecon, vous travaillez au nom d'Aecon ou vous représentez ou êtes perçu comme représentant Aecon, vous n'êtes pas autorisé à avoir des facultés affaiblies par l'alcool ou les drogues (y compris le cannabis) ou à être en possession d'alcool ou de drogues illicites.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter la [Politique d'Aecon sur les drogues et l'alcool](#).

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI, MILIEU DE TRAVAIL ÉQUITABLE ET DROITS DE LA PERSONNE

Aecon s'est engagée à l'égard de la diversité, de l'inclusion et de l'équité en matière d'emploi. Nous employons des personnes et prenons des décisions relatives à l'emploi sans tenir compte de la race, de la couleur de la peau, de la religion, du sexe, de l'âge, des croyances, de l'origine nationale, de la citoyenneté, de l'ascendance, de l'état matrimonial, de l'orientation sexuelle, de l'identité sexuelle, du handicap, de l'état médical, de l'information génétique ou de toute autre caractéristique protégée par la loi.

Les dirigeants et les employés d'Aecon doivent respecter les différences individuelles et créer un environnement inclusif dans lequel chaque personne se sent à l'aise en étant elle-même quand elle est au travail. L'inclusion à Aecon c'est de chercher à atteindre l'équité pour donner à tous un accès égal aux possibilités, aux ressources et au soutien. Toute forme de racisme ou de préjudice n'a pas sa place au sein d'Aecon.



Exercer nos activités avec intégrité

Dans l'environnement concurrentiel et complexe où nous exerçons nos activités, un élément doit demeurer constant : notre engagement à maintenir le plus haut degré d'intégrité et de comportement éthique.

PRATIQUES CONCURRENTIELLES ÉQUITABLES

Dans le cadre de la poursuite indéfectible d'occasions commerciales légitimes, nous devons respecter l'ensemble des lois sur la concurrence pertinentes. Il est particulièrement important que vous évitiez les communications avec les employés de nos concurrents d'une façon pouvant être interprétée comme constituant une entente sur les prix que nous facturons ou une entente sur l'entrepreneur qui présentera la soumission qui sera retenue. Cela pourrait mener à des accords illégaux de fixation des prix ou de truquage d'offres, qui sont les types de violation de la réglementation sur la concurrence les plus courants. Même si la conduite en question se révèle avoir été légale, cela pourrait tout de même se traduire par des enquêtes et des litiges coûteux et perturbateurs pour Aecon. Nous mettons un point d'honneur à accorder des contrats exclusivement au mérite et compte tenu du meilleur intérêt d'Aecon, et nous exigeons que vous ne preniez pas part à des activités ou n'entretenez pas de relations pouvant nuire à votre impartialité. Si vous avez des doutes à propos d'une question relative à la loi sur la concurrence, demandez l'avis du Service du contentieux d'Aecon.

Conseils :

Dans le cadre de vos interactions avec les concurrents d'Aecon, y compris les soumissions, les ententes de partenariat et les coentreprises, vous ne devez jamais :

- // Comploter pour vous entendre sur des prix ou sur toute autre modalité d'un contrat*
- // Partager ou répartir les clients, les régions ou les marchés*
- // Vous entendre sur les soumissions concurrentes ou les truquer*
- // Présenter ou aider à présenter une soumission artificielle*

Nous abordons la question de l'approvisionnement en respectant les normes éthiques les plus élevées afin d'assurer qu'Aecon obtienne la meilleure valeur qui soit en prenant en considération des facteurs tels que la sécurité, le prix, la durabilité, les coûts d'exploitation et d'entretien, la pertinence pour l'objectif visé et les garanties et autres. Dans la mesure du possible, compte tenu des conditions du marché (y compris de la disponibilité de services spécialisés et de l'équipement), nous participerons à un processus d'appel d'offres avec un minimum de trois soumissionnaires, ce qui rendra le processus plus transparent et plus équitable.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter la [Politique d'Aecon sur la concurrence et la lutte contre la corruption](#).

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LE TRAFIC D'INFLUENCE

Les gouvernements du monde entier luttent contre la corruption en raison de ses effets néfastes sur les pays, les communautés et les entreprises. Nous appuyons ces efforts dans le cadre de notre engagement à exercer nos activités avec intégrité. Aecon a une politique de tolérance zéro pour le trafic d'influence et la corruption dans toutes ses opérations et relations commerciales, partout où elle est présente.

Le trafic d'influence se produit quand une personne offre, autorise ou fournit de quelque façon que ce soit de l'argent ou tout élément de valeur pour influencer indûment un résultat commercial. La corruption est l'usage abusif de fonctions officielles ou d'autorité à des fins de gain personnel. Le trafic d'influence et la corruption peuvent être directs ou indirects par l'entremise de tiers comme des agents, des sous-traitants et des partenaires de coentreprises. Les employés d'Aecon et tout tiers travaillant pour le compte d'Aecon ne peuvent pas offrir, promettre ou donner un pot-de-vin à qui que ce soit, et ne peuvent pas demander, convenir d'accepter ou recevoir un pot-de-vin de qui que ce soit.

Les employés d'Aecon ne doivent pas faire quoi que ce soit qui vise à influencer une action ou une décision d'un agent public. Le trafic d'influence auprès d'agents publics ou de personnes employées dans le secteur privé dans le but d'obtenir ou de conserver tout contrat est illégal et strictement interdit.

TENUE DE DOSSIERS ET RELATIONS D'AFFAIRES

Les livres comptables et les registres doivent être mis à jour d'une façon raisonnablement détaillée qui décrit précisément et équitablement tous les paiements et les dépenses permises. Vous ne devez jamais créer ou utiliser un compte bancaire non enregistré ou maintenir des fonds secrets ou non comptabilisés. Il vous est aussi interdit de falsifier tout registre ou tout autre document afin de masquer la véritable nature d'une transaction commerciale.

Conformément à nos valeurs, nous visons à traiter équitablement nos clients, nos fournisseurs et nos concurrents. Dans le cadre d'une relation d'affaires ou de l'exécution d'un projet, si vous avez connaissance d'un incident de fraude apparente ou suspectée, vous avez l'obligation de le signaler immédiatement.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter la [Politique d'Aecon sur la concurrence et la lutte contre la corruption](#).

Conseils :

Les avantages de valeur ne se limitent pas à l'argent, et peuvent inclure :

- // Propriétés, comme des véhicules et des embarcations*
- // Actions/titres*
- // Cadeaux*
- // Repas et divertissements*
- // Annulation de dette*
- // Dons de bienfaisance*
- // Offre d'emploi*
- // Offres de bourses d'études ou de visas*

Les incidents de fraude devant être signalés comprennent :

- // Factures payées pour de l'équipement ou des services qui n'ont pas été reçus*
- // Recevoir toute forme d'avantage personnel dans le cadre du processus de sélection de fournisseurs*
- // Falsifier/altérer des reçus, bons de commande, etc.*
- // Soumettre intentionnellement des coûts de revient d'une commande ou d'autres rapports financiers inexacts ou trompeurs*
- // Falsifier/traiter des feuilles de temps qui dépassent les heures réellement travaillées*
- // Facturer à un client de façon inappropriée des matériaux ou des services qui n'ont pas été fournis (ou facturer un montant inférieur au montant de matériaux et de services réellement fournis)*
- // Comptabiliser d'une façon inappropriée ou ne pas comptabiliser la vente de rebuts*
- // S'approprier de façon illicite des biens d'Aecon*
- // Créer et utiliser un compte bancaire non officiel ou maintenir des fonds secrets ou non comptabilisés*
- // Utiliser les fonds ou les biens d'Aecon pour toute fin illégale ou inappropriée*

SÉLECTION DE TIERS

Nous croyons qu'il est important que les tiers comme les agents ou les sous-traitants partagent nos valeurs et se conforment à toutes les lois applicables. Nous effectuons des évaluations des risques et des vérifications des antécédents auprès de tous les agents et consultants qui sont susceptibles d'interagir avec des fonctionnaires étrangers, et nous exigeons qu'ils signent une entente de consultation qui établit clairement nos politiques et procédures en matière de conformité, et prescrit la conformité à celles-ci. Si vous avez été chargé d'embaucher des agents ou des sous-traitants, vous devez veiller à ce qu'un suivi et des vérifications adéquats soient en place pour confirmer la conformité au présent Code.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter la [Politique d'Aecon sur la concurrence et sur la lutte contre la corruption](#).

CONTRIBUTIONS POLITIQUES

Nous appuyons activement les initiatives d'engagement social dans les communautés où nous exerçons nos activités. Nous vous encourageons également à participer à des activités civiques et communautaires, notamment à prendre part au processus politique et démocratique. Vous pouvez faire des contributions personnelles au parti politique de votre choix. Les contributions aux partis politiques ou aux candidats à des fonctions politiques faites par Aecon seront conformes à toutes les lois et coutumes locales.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter la [Politique d'Aecon sur les contributions politiques](#).

LOBBYING

De temps à autre, des membres de notre équipe de haute direction peuvent participer à des discussions avec divers paliers du gouvernement pour fournir une perspective sur la complexité des enjeux relatifs à la construction et aux infrastructures qui ont une incidence sur les communautés où Aecon est présente. Toute communication à propos d'une question de politique publique spécifique avec un agent public ou une entité appartenant au gouvernement ou gérée par celui-ci peut être considérée comme du lobbying en vertu de la législation pertinente. Nous sommes déterminés à respecter toutes les lois exigeant la divulgation des activités de lobbying.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter la [Politique d'Aecon sur le lobbying](#).

Faire preuve d'intégrité personnelle

Le souci de l'intégrité personnelle devrait être notre priorité lorsque nous prenons des décisions d'affaires ou d'ordre personnel.

Aecon ne se préoccupe pas de votre vie privée ou de vos activités extra- professionnelles, à moins qu'elles mettent en cause votre intégrité ou votre compétence professionnelle. Il pourrait y avoir des conséquences sur votre emploi, pouvant aller jusqu'au licenciement, en raison d'une conduite qui :

- Nuit à la réputation d'Aecon;
- Vous empêche d'exercer vos tâches, telle une absence du travail en raison d'une incarcération ou la perte d'une licence ou d'un titre de compétence qui sont requis;
- Mine la confiance de vos collègues;
- Entrave la capacité d'Aecon de gérer ses activités et sa main- d'œuvre;
- Constitue une atteinte grave à la législation pénale.

CASIER JUDICIAIRE

Vous devez aviser votre gestionnaire ou votre représentant des ressources humaines lorsque vous êtes accusé d'une infraction criminelle de même que lorsque vous êtes reconnu coupable, plaidez coupable ou ne contestez pas une infraction criminelle, y compris les détails complets liés à la situation. Dans certains cas, la situation devra aussi être signalée aux organismes de réglementation ou aux clients. Les infractions qui touchent directement votre aptitude à continuer de travailler à Aecon, ou qui constituent une atteinte grave à la législation pénale, feront l'objet d'une attention particulière. Elles comprennent toute infraction en vertu d'un comportement qui est considéré comme nuisible pour autrui ou pour le public en général ou qui met en péril la sécurité d'autrui. Si vous n'êtes pas certain de la pertinence de signaler une accusation, une condamnation ou un plaidoyer, vous devriez discuter de la situation avec votre gestionnaire ou avec le représentant des ressources humaines, qui consultera le chef des affaires juridiques.

VOTRE CONDUITE EN LIGNE

Les médias sociaux font désormais partie intégrante de la vie moderne et les possibilités pour les employés d'Aecon de communiquer les uns avec les autres et avec le monde évoluent. Alors que les médias sociaux créent de nouvelles occasions de s'exprimer personnellement, ils engendrent également de nouvelles responsabilités.

Aecon s'attend à ce que vous utilisiez les médias sociaux de façon responsable. Vous ne devez pas supposer que les personnes qui lisent vos publications sur les plateformes des médias sociaux feront la distinction entre vous individuellement et vous en tant que représentant d'Aecon. Vous devez envisager le préjudice potentiel auquel vous exposez la réputation d'Aecon dans tout ce que vous publiez sur un forum public. En outre, vous ne devez jamais parler au nom d'Aecon à moins d'avoir obtenu l'autorisation de faire une déclaration officielle.

Si vous voyez un énoncé inapproprié au sujet d'Aecon ou qui ne doit pas être rendu public ni partagé sur les réseaux sociaux, vous devez en informer immédiatement l'équipe Affaires de la Société d'Aecon

Cadeaux et invitations

Les cadeaux d'entreprise et les invitations sur une échelle modeste peuvent être utilisés pour créer de la bonne volonté et renforcer des relations de travail à condition que nous prenions tous les bonnes décisions en ce qui a trait à l'offre ou à l'acceptation de cadeaux ou d'invitations dans le cadre d'affaires menées pour le compte d'Aecon.

LIGNES DIRECTRICES SUR LES CADEAUX ET LES INVITATIONS

L'échange de certaines courtoisies d'entreprise, comme des cadeaux, des repas, des invitations, les déplacements et l'hébergement peuvent aider Aecon à développer et à entretenir des relations d'affaires. Cependant, il est important de comprendre les règles à propos de l'échange de courtoisies d'affaires afin d'éviter les conflits d'intérêts ou l'apparence d'irrégularités avec nos clients, fournisseurs, sous-traitants et toute autre partie avec laquelle nous menons des affaires.

Vous pouvez donner ou recevoir des cadeaux et des invitations seulement lorsque leur nature, leur fréquence et leur coût sont raisonnables, et qu'ils sont conformes avec les lois anticorruption. Toutes les offres de cadeaux ou d'invitations doivent être non sollicitées et doivent avoir une fin commerciale légitime. Chaque fois que vous faites des cadeaux à des tiers, vous devez comptabiliser les dépenses complètement et précisément dans les livres comptables et les registres d'Aecon.

À titre d'employé d'Aecon, vous ne devez jamais demander des cadeaux ou d'autres articles dont vous bénéficierez personnellement.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter la [Politique d'Aecon sur la concurrence et la lutte contre la corruption](#).

Les cadeaux et les invitations ne sont jamais acceptables si :

- // Ils sont opulents ou extravagants
- // Ils consistent en argent ou en quasi-espèces (chèques-cadeaux, bons d'échange, coupons, actions, etc.)
- // Ils sont fournis au nom de l'employé individuel et non au nom d'Aecon
- // Ils sont fournis en secret
- // Ils sont offensants ou embarrassants
- // Ils sont donnés en sachant qu'ils sont offerts afin d'obtenir un avantage en retour (autre qu'une relation d'affaires)
- // Ils sont donnés fréquemment et de façon répétée à la même personne ou entreprise
- // Ils sont donnés aux membres de la famille ou aux amis d'un employé ou d'un collaborateur

GRATIFICATIONS ET AGENTS PUBLICS

Le fait de donner un cadeau à un employé du gouvernement ou à un agent public peut contrevenir à diverses lois anticorruption et pourrait être interprété comme un pot-de-vin. Vous ne devez jamais donner un cadeau avec une intention de corruption, c'est-à-dire en vous attendant à recevoir un avantage officiel en retour. Vous devez mettre un soin particulier à éviter de donner quoi que ce soit de valeur à des agents publics étrangers.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter la [Politique d'Aecon sur la concurrence et la lutte contre la corruption](#).



Prévention des conflits d'intérêts

Le fait d'éviter les conflits d'intérêts est une mesure efficace pour veiller à ce que nous évitions les comportements contraires à l'éthique ou qui contreviennent autrement à nos valeurs et au présent Code. Nous devons tous éviter toute situation dans laquelle nos intérêts personnels peuvent entrer en conflit ou sembler être en conflit avec les intérêts d'Aecon.

En tout temps, vous êtes responsable d'identifier les conflits d'intérêts relatifs à Aecon, nos clients et nos sous-traitants. Chaque personne doit divulguer immédiatement les conflits réels et potentiels qu'ils ont déterminés afin qu'ils puissent être évités ou gérés de façon appropriée.

CONFLITS D'INTÉRÊTS COMMERCIAUX

Vous devez éviter toute position, association ou autre activité hors des responsabilités de votre travail au sein d'Aecon susceptible d'interférer avec votre jugement indépendant à propos du meilleur intérêt d'Aecon. Les conflits d'intérêts peuvent aussi survenir quand un membre de la famille pourrait obtenir un avantage inapproprié par conséquent de votre poste au sein d'Aecon.

Un membre de la famille immédiate signifie :

- // Conjoint
- // Parents
- // Enfants et enfants du conjoint/de la conjointe
- // Frères/sœurs
- // Belle-famille

Vous et les membres de votre famille immédiate ne devez pas : (i) avoir un intérêt commercial financier ou autre (exception faite du fait de détenir des actions dans une société ouverte) dans toute entreprise qui mène des affaires avec Aecon ou ses filiales et coentreprises; ou (ii) participer à une entreprise externe qui fournit des services ou des produits à Aecon quand il existe une possibilité qu'un traitement préférentiel soit reçu en raison de votre poste au sein d'Aecon. Les exemples de conflits d'intérêts commerciaux comprennent le fait de louer un équipement à Aecon si cet équipement vous appartient directement ou indirectement ou s'il appartient directement ou indirectement à un membre de votre famille immédiate. Lorsque vous détenez une participation minoritaire dans une entreprise qui propose de faire affaire avec Aecon, une renonciation de conflit d'intérêts écrite doit être obtenue au préalable auprès du chef de la direction.

INTÉRÊTS COMMERCIAUX ET ACTIVITÉS EXTERNES

Aecon exige que vous consacriez vos heures de travail à votre emploi au sein d'Aecon et que vous ne preniez pas part à des activités externes. Si vous êtes d'avis qu'une obligation externe pourrait interférer avec votre travail et/ou avec vos heures de travail normales, veuillez consulter votre superviseur ou votre représentant des RH. Les activités externes ne doivent sous aucune circonstance impliquer des concurrents d'Aecon.

Exemples d'activités externes :

- // Travail à temps partiel pour un autre employeur
- // Poste d'administrateur au sein d'une entreprise, d'une association, d'un club, d'une organisation ou d'une fondation externe
- // Études à temps partiel
- // Activités bénévoles
- // Entreprise à domicile

RELATIONS PERSONNELLES AU SEIN D'AECON

Nous permettons l'embauche d'employés de la même famille qui ont une relation personnelle avec un autre employé, à condition qu'il n'y ait pas de conflits d'intérêts réels ou perçus. Toutes les recommandations d'amis ou de membres

de la famille des employés doivent être acheminées à l'adresse referrals@aecon.com et sont sujettes à l'approbation du chef principal du groupe concerné, du vice-président principal, Ressources humaines et du chef de la sécurité. Nous vous encourageons également à cultiver des relations conviviales au travail, à condition que ces relations n'interfèrent pas avec votre rendement au travail ou avec le fonctionnement efficace du milieu de travail. Quand des relations familiales ou personnelles donnent lieu à des conflits d'intérêts réels ou perçus, vous devez immédiatement en informer votre représentant des RH.

Protection des biens de la société

Nous devons déployer tous les efforts possibles pour protéger l'ensemble de l'information confidentielle, de la propriété et des biens d'Aecon contre le vol, la fraude, les dommages, la perte ou une utilisation inappropriée, particulièrement quand de tels éléments sont sous notre garde et notre responsabilité.

PROPRIÉTÉ ET FONDS D'AECON

Si vous vous faites confier la responsabilité d'une propriété d'Aecon, comme des ordinateurs, des appareils mobiles, des véhicules, des outils et de l'équipement, vous devez faire preuve de prudence pour utiliser, manipuler et stocker ces articles afin d'en prévenir le vol, la perte et les dommages. Toutes les dépenses d'affaires pour lesquelles vous demandez un remboursement doivent être documentées adéquatement.

Vous ne devez jamais utiliser de fonds ou d'autres actifs d'Aecon à des fins illégales ou inappropriées.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter la [Politique d'Aecon sur le signalement de soupçons de fraudes internes](#) et la [Politique d'Aecon sur les demandes de remboursement de frais de déplacement et de dépenses](#).

Conseils :

Sans autorisation appropriée, vous ne devez jamais :

- // Vendre, prêter ou donner un bien d'Aecon*
- // Intentionnellement endommager, détruire ou autrement mettre au rebut la propriété d'Aecon*
- // Utiliser les matériaux, l'équipement ou les outils d'Aecon à des fins personnelles*
- // Utiliser la propriété d'Aecon d'une façon interdite par la loi*

SECRETS COMMERCIAUX ET RENSEIGNEMENTS SUR L'ENTREPRISE

Dans les marchés concurrentiels où nous exerçons nos activités, il est important de protéger les renseignements d'entreprise d'Aecon. L'information confidentielle sur les plans pour des soumissions futures, sur la façon dont nous élaborons nos soumissions, les données sur les coûts et l'établissement des prix, les renseignements sur les employés, les renseignements sur les clients et les activités commerciales similaires, ainsi que les détails sur les états financiers, les perspectives ou les plans commerciaux ou stratégiques ne doivent pas être discutés hors d'Aecon ou même partagés avec d'autres au sein d'Aecon à moins qu'ils n'aient un besoin de savoir à des fins commerciales.

Nous respectons l'information confidentielle des autres personnes et entreprises. Vous ne devez pas chercher à obtenir ou accepter de renseignements confidentiels d'autrui à moins qu'ils ne soient fournis de façon légale conformément à une entente de confidentialité négociée par Aecon. Vous ne devez pas apporter à Aecon de dossiers ou de renseignements exclusifs d'un ancien employeur.

Tout droit d'auteur, marque de commerce, design, invention, spécifications, améliorations, découvertes, politiques d'établissement des prix et autres formes de propriété intellectuelle qui sont créés et modifiés pendant votre emploi à Aecon et qui ne sont généralement pas connus des concurrents demeureront la propriété exclusive d'Aecon.

UTILISATION DE TECHNOLOGIES

Aecon vous fournit des outils et des services comme le courrier électronique, des ordinateurs personnels, des téléphones, des réseaux informatiques et des applications, des ressources Internet et d'autres services électroniques. L'équipement et les systèmes de l'entreprise doivent être utilisés d'une façon conforme à nos objectifs et politiques commerciaux, notamment les lois contre le harcèlement. Vous devez aussi prendre des mesures de précaution raisonnables pour protéger la sécurité des renseignements confidentiels d'Aecon qui sont partagés ou stockés électroniquement.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter les [Lignes directrices et le code de conduite d'Aecon sur l'utilisation des technologies](#).



Conseils :

Quand vous êtes chez Aecon, vous ne devez jamais échanger, stocker ou traiter du contenu qui :

- // Est interdit par les lois sur le droit d'auteur (comme la copie ou le téléchargement illégal de matériel sous licence)*
- // Est considéré comme étant du pourriel et interdit en vertu de la Loi canadienne anti-pourriel*
- // Ne comporte pas de licence d'utilisation pour Aecon*
- // Peut être perçu comme étant raciste, sexiste ou pornographique*
- // Constitue du harcèlement*
- // Peut nuire à la réputation d'Aecon*

Conformité aux règles sur les sociétés ouvertes et la comptabilité

Aecon est une société ouverte et tous nos documents publics doivent être exacts, complets, honnêtes et déposés en temps opportun, et vous devez respecter les restrictions relatives au commerce des actions d'Aecon.

SAINES PRATIQUES COMPTABLES

Les contrôles financiers et comptables efficaces sont essentiels pour présenter équitablement les résultats d'exploitation et le profil de risque d'Aecon. Aecon pourrait être assujettie à un risque financier et à une atteinte à sa réputation si les données comptables sont inexactes.

Vous devez vous assurer que tous les dossiers, rapports et factures sont préparés honnêtement, avec diligence et en temps opportun, et qu'ils reflètent équitablement et exactement les transactions ou les occurrences qu'ils représentent et qu'ils sont enregistrés dans le compte approprié et pendant la période comptable appropriée. Toute inexactitude, assertion inexacte, omission ou tout énoncé trompeur connu doit toujours être divulgué et corrigé rapidement. Aucune transaction et aucun bien, obligation ou autre information financière ne doit être caché aux vérificateurs internes, à la direction (y compris au directeur financier et au chef des affaires juridiques), aux vérificateurs indépendants, au comité de vérification ou au conseil de direction.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter la [Politique d'Aecon sur le signalement de soupçons de fraudes internes](#).

GESTION DE L'INFORMATION PRIVILÉGIÉE

Il vous est interdit de divulguer de l'information privilégiée sur les résultats commerciaux, d'exploitation ou financiers ou sur les perspectives d'Aecon. L'information privilégiée comprend toute information non publique, sur Aecon qui est susceptible d'avoir une incidence sur la valeur marchande des titres d'Aecon ou qu'un investisseur considérerait comme étant importante pour prendre une décision en vue d'acheter, de conserver ou de vendre des titres d'Aecon.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter la [Politique d'Aecon sur les délits d'initiés](#).

Quelques exemples de fraude comptable :

- // Falsifier ou altérer des reçus, des bons de commande, etc.
- // Soumettre intentionnellement des coûts de revient d'une commande ou d'autres rapports financiers inexacts ou trompeurs
- // Falsifier ou traiter des feuilles de temps pour des heures qui dépassent les heures de travail réelles
- // Facturer à un client du matériel ou des services qui n'ont pas été fournis
- // Soumettre ou payer des factures pour de l'équipement ou des services qui n'ont pas été reçus

À FAIRE et À ÉVITER pour la négociation de titres :

- // **À faire :** consultez le Service du contentieux avant de négocier des titres si vous croyez posséder de l'information privilégiée
- // **À faire :** souvenez-vous des périodes d'interdiction pendant lesquelles vous ne pouvez pas négocier de titres d'Aecon
- // **À ne pas faire :** ne négociez pas de titres en fonction d'information privilégiée et ne conseillez pas à d'autres personnes de le faire

NÉGOCIATION DE TITRES D'AECON

Vous ne devez pas vendre de titres d'Aecon si et quand vous avez de l'information privilégiée sur la société, et vous ne devez pas conseiller d'autres personnes ou leur parler à propos de la vente de tels titres dans ces circonstances. En outre, vous êtes assujéti à des restrictions à propos du moment où les titres d'Aecon peuvent être négociés; entre autres, ils ne peuvent être achetés ou vendus pendant les périodes d'interdiction indiquées dans la [Politique d'Aecon sur les délits d'initiés](#).



Exprimer son opinion, partager ses préoccupations et signaler les inconduites

Nous devons tous nous efforcer de respecter les valeurs et le Code d'Aecon. Une plainte sera traitée de façon confidentielle et la personne qui la soumet sera protégée contre toute réprimande ou mesure de représailles.

SIGNALEMENT D'INCONDUITES

Dans le cadre de nos efforts en vue d'agir de manière responsable avec nos collègues et à l'égard d'Aecon, chacun de nous est tenu de signaler de bonne foi toutes les violations réelles ou potentielles au présent Code, à une loi ou à la réglementation. Aecon présume que les plaintes et les allégations sont faites de bonne foi, et celles qui ne le sont pas seront considérées comme un manquement grave à la discipline.

Les plaintes ou préoccupations peuvent être soumises des façons suivantes :

- Au président du comité de vérification ou au chef des affaires juridiques en toute confidentialité par message téléphonique, par courriel ou par la poste, aux coordonnées indiquées ci-dessous, ou
- Communiquez de façon anonyme avec la ligne de signalement d'Aecon exploitée par un tiers indépendant :
 - à l'aide du numéro sans frais au Canada et aux États-Unis (1-844-980-2967);
 - en balayant le code QR ou en visitant le <http://aecon.navexone.com> à partir de votre appareil mobile; ou
 - en vous rendant à l'adresse <http://aecon.ethicspoint.com> à partir de votre ordinateur ou ordinateur portable.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter la [Politique d'Aecon sur les dénonciateurs](#).

COORDONNÉES

Présidente du comité d'audit :

Debbie Stein
a/s Groupe Aecon Inc.
20, Carlson Court, bureau 105
Toronto (Ontario) M9W 7K6
c/o Aecon Group Inc.

(403)-815-2505
debbie@debbiestein.com

Chef des affaires juridiques:

Yonni Fushman
20 Carlson Court, bureau 105
Toronto (Ontario) M9W 7K6

Ligne de signalement sans frais :

1-844-980-2987

CODE QR



AUCUNE MESURE DE REPRÉSAILLES

Le fait de soulever des questions ou des préoccupations de bonne foi aide à préserver l'intégrité, la culture éthique et la réputation d'Aecon. Nous ne permettrons aucune mesure de représailles de quelque type que ce soit par ou au nom de la société contre des personnes soumettant de bonne foi des rapports ou plaintes relativement à des violations du présent Code ou à d'autres comportements illégaux ou contraires à l'éthique.

Si vous croyez faire l'objet de représailles en conséquence d'un signalement d'une violation, vous devriez communiquer immédiatement avec le président du comité de la vérification ou le chef des affaires juridiques. Toute indication qu'un employé, peu importe qu'il soit haut placé dans la hiérarchie de l'entreprise, participe à des mesures de représailles fera l'objet d'une enquête exhaustive, et des mesures disciplinaires appropriées seront prises.

Enquêtes et conséquences des violations

Aecon mènera une enquête sur les plaintes dans les plus brefs délais. Nous sommes tous tenus de coopérer inconditionnellement avec tout service d'Aecon qui effectue une vérification, un examen ou une enquête sur des problèmes au sein d'Aecon et dans le cadre d'enquêtes légales et de demandes d'information de tiers.

Toute violation de toute disposition du présent Code peut se traduire par des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à un licenciement motivé, en plus de toute action d'ordre civil, criminel ou réglementaire. Cela peut aussi avoir une incidence sur vos évaluations du rendement et sur votre rémunération.