



 **Keurig
Dr Pepper**
CODE DE CONDUITE

UN MESSAGE DE NOTRE CHEF DE LA DIRECTION

À l'équipe KDP,

Chez Keurig Dr Pepper, tout ce que nous faisons est ancré dans notre Soif de faire le bien, et nous y parvenons en intégrant notre éthique, notre intégrité et nos valeurs - **L'équipe avant tout, Visez haut, Jouez d'audace et Soyez franc et juste** - dans notre façon de faire des affaires. Nous tenons compte des effets à long terme de nos décisions et de l'impact de ces dernières sur les objectifs et la performance de notre entreprise, sur nos communautés et sur l'environnement. Il nous appartient à tous de vivre selon nos valeurs, d'être toujours honnêtes et de faire preuve de respect les uns envers les autres.

Notre Code de conduite illustre comment intégrer dans notre travail quotidien notre raison d'être, notre vision et notre culture d'entreprise unique qui repousse sans cesse les limites de l'industrie. Il témoigne de l'engagement de l'entreprise envers nos parties prenantes - y compris vous, les membres de notre équipe - à être des citoyens corporatifs responsables et de bons partenaires d'affaires.

Nous avons tous la responsabilité de lire, de comprendre et de respecter notre Code de conduite. Conjointement avec la responsabilité individuelle et le bon jugement, il nous guide dans la prise de bonnes décisions sur nos façons de travailler et ce que nous faisons. N'oubliez pas : si vous êtes témoin de quelque chose qui vous semble dérangeant, exprimez-vous. Vous pouvez demander l'aide de votre gestionnaire, du chef de votre unité d'affaires, des ressources humaines, du service juridique ou de tout membre de l'équipe de direction de KDP. Vous pouvez également faire part de vos préoccupations de façon anonyme par l'entremise de la ligne d'éthique Parlons franchement de KDP. Le présent Code de conduite contient des renseignements supplémentaires sur le programme Parlons franchement de KDP.

Merci de votre dévouement envers KDP et de votre engagement à respecter les normes énoncées dans notre Code de conduite. Joignez-vous à nous dans notre poursuite de l'excellence, axée sur la réussite sur le marché et la gestion de notre entreprise conformément aux principes, en nous mettant tous au défi de donner le meilleur de nous-même chaque jour chez KDP.

Sincères salutations,

Tim Cofer



TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|-----------|
| Introduction | 3 |
| Notre responsabilité d'agir avec intégrité et éthique | |
| Feuille de route pour la prise de décisions éthiques | |
| Si vous êtes témoin, exprimez-vous : Parlons franchement! | 5 |
| Signalement des préoccupations et des infractions potentielles | |
| Enquête | |
| Confidentialité | |
| Représailles/obstruction | |
| Promotion d'un lieu de travail sécuritaire et éthique | 6 |
| Préservation d'un lieu de travail sécuritaire | |
| Promotion du respect, de la diversité et de l'inclusion | |
| Notre responsabilité de traiter équitablement avec les autres | 8 |
| Respect de la législation antitrust et sur la concurrence | |
| Prévention du blanchiment d'argent | |
| Interdiction de la corruption | |
| Élimination des conflits d'intérêts | |
| Signalement des conflits réels et potentiels | |
| Cadeaux et invitations | |
| Notre responsabilité envers nos parties prenantes | 11 |
| Saine gestion financière et comptable | |
| Divulgateur juste aux investisseurs | |
| Respect des lois sur les opérations d'initiés | |
| Absence de transactions interdites (personnes apparentées) | |
| Protection des renseignements confidentiels | |
| Confidentialité et cybersécurité | |
| Protection des ressources et des renseignements de notre entreprise | |
| Utilisation conforme des actifs et des systèmes de sécurité de l'information de notre entreprise | |
| Respect des lois sur le financement des partis politiques | |
| Nous nous soucions de nos marques, de nos consommateurs et de nos communautés | 15 |
| Des produits dignes de confiance | |
| Commercialisation responsable | |
| Expression d'une seule voix et utilisation des médias sociaux de façon responsable | |
| Protection de l'environnement | |
| Approvisionnement responsable et respect des droits de la personne | |
| Soutien à nos communautés | |
| FAQ et ressources | 18 |



INTRODUCTION

Le Code de conduite de Keurig Dr Pepper existe pour nous aider à bien faire les choses, en fournissant une feuille de route claire pour agir de manière professionnelle, éthique et dans le respect de la loi dans toutes nos interactions.

Notre Code décrit les engagements que nous avons pris à l'égard des pratiques éthiques dans tous les domaines de nos activités :

Un lieu de travail sécuritaire et éthique

Nous nous efforçons de créer un lieu de travail respectueux, diversifié et inclusif, sans discrimination ni harcèlement.

Traiter équitablement avec les autres

Nous estimons et respectons nos clients, nos fournisseurs et nos concurrents. Dans nos interactions avec eux, nous agissons toujours de manière éthique et légale, tout en nous efforçant d'être concurrentiels et performants dans notre secteur.

Responsabilité envers nos parties prenantes

Nous nous engageons à l'intégrité la plus totale de nos informations financières et comptables et dans la façon dont nous interagissons avec la communauté d'investisseurs, tout en maintenant fermement le cap sur la bonne administration des ressources de l'entreprise.

Nos marques, nos consommateurs et nos communautés

Nous nous engageons à garantir que nos produits sont conçus selon des normes élevées de qualité et de sécurité et qu'ils sont commercialisés de manière appropriée. Nous nous efforçons de faire en sorte que nos actions aient un impact positif.



Notre responsabilité d'agir avec intégrité et éthique

Le point de départ pour bien faire les choses, c'est chacun de nous. Nous avons la responsabilité de faire ce qui suit :

- comprendre et respecter notre Code et nos politiques;
- nous familiariser avec les lois et règlements qui s'appliquent à notre entreprise et à notre emploi, et les respecter;
- agir selon les plus hauts standards d'éthique et d'intégrité;
- signaler les infractions et inconduites.

Le non-respect de ces exigences peut mener à des actions disciplinaires, y compris un éventuel licenciement motivé.

Feuille de route pour la prise de décisions éthiques

Nous nous attendons à ce que vous fassiez preuve de jugement et de bon sens pour vous conformer à la lettre et à l'esprit de notre Code et de nos autres politiques, et pour éviter ne serait-ce que l'apparence de comportement inapproprié ou contraire à l'éthique. Lorsqu'un problème n'est pas directement abordé, vous pouvez vous servir du Code et de nos politiques en tant que guide d'action pour prendre des décisions éthiques. Dans toutes les situations, posez-vous les questions suivantes :



- Est-ce que c'est conforme à nos politiques? Est-ce dans l'esprit de nos politiques?
- Quelles pourraient être les conséquences de mon geste? Mon geste pourrait-il nuire à la réputation de l'entreprise ou à ma réputation professionnelle?
- Serais-je à l'aise de parler de ma décision à mon équipe ou à mon gestionnaire, ou que mes actions ou ma décision soient rapportées par les médias?

En cas de doute, demandez de l'aide. Pour en savoir plus, consultez la section « FAQ et ressources » à la fin de notre Code.

Au cœur de chaque équipe accomplie se trouve une même croyance selon laquelle nous pouvons compter les uns sur les autres pour travailler de manière responsable, agir dans l'intérêt de l'équipe et prendre les décisions adéquates, pour nous-mêmes et au nom de l'entreprise.

SI VOUS ÊTES TÉMOIN, EXPRIMEZ-VOUS : PARLONS FRANCHEMENT!

Signalement des préoccupations et des infractions potentielles

Signalement des préoccupations et des infractions potentielles

Nous avons le devoir de signaler une infraction ou une potentielle infraction à notre Code, aux lois ou aux politiques de KDP. Pour nous aider à enquêter, nous vous encourageons à donner tous les renseignements que vous êtes à l'aise de fournir. Notre politique « Parlons franchement » offre le moyen, si vous le voulez, de procéder aux signalements de manière anonyme et ainsi d'éviter de craindre des représailles. Vous pouvez faire des signalements de plusieurs façons 24 heures par jour, 365 jours par année.

Par courrier adressé à KDP à l'adresse ci-dessous :

Keurig Dr Pepper Inc.
6425 Hall of Fame Lane
Frisco, TX 75034
À l'attention du chef des affaires juridiques

Par Internet à l'adresse :

kdrp.ethicspoint.com ou en scannant
le code QR pour une expérience
Web optimisée pour appareil mobile.



Par téléphone :

À partir des É.-U. et du Canada, appelez au 800 349-4248.
De l'extérieur des É.-U. et du Canada, composez votre code d'accès direct
AT&T disponible ici : <https://www.business.att.com/collateral/access.html>.
Ensuite, lorsqu'on vous le demande, composez le 800 349-4248.

Enquête

Nous examinerons les rapports de signalement et enquêterons rapidement, minutieusement et équitablement, puis prendrons les mesures nécessaires, le cas échéant. Vous devez participer à l'enquête lorsque requis. KDP mène des enquêtes sans égard à l'ancienneté ni au poste ou au titre de la personne, et peu importe sa relation avec l'entreprise. Si vous n'êtes pas satisfait des mesures prises en réponse à votre signalement, vous pouvez rapporter la situation au président du Comité de la vérification et des finances du conseil d'administration à l'adresse indiquée ci-dessus.

Confidentialité

Tous les efforts raisonnables seront déployés pour préserver la confidentialité des renseignements rapportés. Les enquêtes ne seront jamais divulguées ni ne feront l'objet de discussions avec quelque autre personne que celles qui ont un besoin légitime d'en avoir connaissance. Nous nous réservons le droit, à notre entière discrétion, de transmettre des renseignements obtenus pendant une enquête à tout tiers, y compris à un organisme fédéral ou étatique.

Représailles/obstruction

KDP ne tolérera aucune forme de représailles contre toute personne en raison de signalements faits de bonne foi. Toute forme de représailles ou tentative de dissuasion ou d'obstruction quant à un signalement ou à la participation à une enquête sera traitée comme une offense sérieuse pouvant entraîner des mesures disciplinaires.

Un rapport fait « de bonne foi » signifie que tous les renseignements auxquels la personne a accès ont été fournis et qu'elle les croit véridiques. Nous interdisons les représailles contre quiconque fait un rapport de bonne foi.

PROMOTION D'UN LIEU DE TRAVAIL SÉCURITAIRE ET ÉTHIQUE

La sécurité est la responsabilité de tous chez KDP

Préservation d'un lieu de travail sécuritaire

Nous promouvons la santé et la sécurité au travail en suivant l'ensemble des règles et règlements en matière de santé, de sécurité et d'environnement qui s'appliquent à nos emplois. Nous devons aussi nous familiariser avec les politiques, les procédures et les protocoles de notre entreprise en matière de sécurité et d'environnement.

Parce que l'abus de substances psychoactives limite notre capacité à nous acquitter de nos tâches en toute sécurité, il nous met tous en péril. Il est interdit en tout temps :

- de travailler sous l'influence de l'alcool ou de drogues illicites;
- d'abuser au travail de médicaments sur ordonnance ou en vente libre;
- d'utiliser, de posséder, de distribuer ou de vendre des drogues illicites;
- de distribuer ou de vendre de l'alcool dans les locaux de l'entreprise, y compris les stationnements.

Nous nous engageons à travailler avec vous afin de maintenir un milieu de travail exempt de violence (ou de risque de violence) et de menaces. Il est interdit de se livrer à tout geste de violence (ou à tout risque de violence), notamment de posséder une arme à feu ou d'autres armes au travail, de violer une ordonnance de protection, de se bagarrer, d'user de violence verbale, de traquer ou de se livrer à toute activité semblable. De la même façon, tout comportement qui crée un milieu de travail intimidant, hostile, offensant ou menaçant par des paroles, des gestes ou des contacts physiques non sollicités ne sera pas toléré.

Nous faisons le nécessaire pour exécuter nos tâches en toute sécurité. Nous favorisons toujours des pratiques de travail sécuritaires et évitons les risques pour nos collègues, nos communautés et l'environnement. Ainsi, les employés doivent signaler immédiatement toute condition ou activité dangereuse à leurs superviseurs, aux ressources humaines ou en appelant la ligne d'assistance téléphonique Parlons franchement. Cela comprend :

- la violation des lois sur la sécurité, des règles de sécurité ou des procédures de sécurité locales;
- les menaces ou gestes de violence dirigés vers des employés, des clients ou des biens de l'entreprise et le vandalisme;
- la présence d'armes ou de substances interdites sur les lieux de l'entreprise.

Tous les signalements d'incidents violents ou d'incidents pouvant mener à de la violence seront pris au sérieux et traités en toute discrétion et de manière appropriée. Pour des indications supplémentaires, veuillez consulter la Politique sur la violence en milieu de travail de KDP et la Politique sur un milieu de travail sans drogues ni alcool des États-Unis : ne s'applique pas aux employés régis par la réglementation du Département des transports américain (DOT).



PROMOTION D'UN LIEU DE TRAVAIL SÉCURITAIRE ET ÉTHIQUE (SUITE)

Promotion du respect, de la diversité et de l'inclusion

Tout comme chacun de nos produits ajoute sa propre saveur à notre portefeuille de produits, chaque membre du personnel de KDP apporte à l'entreprise ses perspectives, ses expériences et sa voix uniques. Nous savons que lorsque toutes ces voix sont accueillies et entendues, nous pouvons obtenir de meilleurs résultats. Conformément à nos valeurs, nous attendons de chaque employé qu'il présume toujours de bonnes intentions et s'efforce d'aborder les problèmes, de partager les opinions, d'écouter et d'exprimer son désaccord d'une manière respectueuse, franche et juste. Lorsque chaque voix est accueillie et entendue, nous pouvons réaliser de grandes choses ensemble.

Avoir une main-d'œuvre qui représente les consommateurs et les communautés que nous servons n'est pas seulement la bonne chose à faire; c'est essentiel au succès de notre entreprise. Nous sommes enthousiastes à l'idée de bâtir un avenir de possibilités que nous ne pouvons pas encore imaginer et nous savons que nous ne pourrions réaliser cette vision que lorsque tout le monde aura une chance égale de s'épanouir. L'inclusion est une pratique quotidienne de changement progressif et d'actions audacieuses dans laquelle chaque employé a un rôle à jouer. Nous sommes déterminés à maintenir une culture d'appartenance où tous les employés se sentent en sécurité sur les plans physique et psychologique pour pouvoir s'épanouir pleinement et donner le meilleur d'eux-mêmes, une culture qui voit et accueille la participation de tous et bénéficie de la créativité, de l'innovation et des liens que cela apporte.

KDP croit que chaque personne apporte ses qualités uniques et mérite le respect. Nous sommes donc déterminés à favoriser la diversité et l'inclusion. Lorsque nous prenons des mesures chez KDP, nous le faisons sans égard à ce qui suit :

- sexe, groupe ethnique ou culturel, ou couleur de la peau;
- origine nationale ou ethnique;
- ascendance, religion ou âge;
- état matrimonial/union civile;
- identité ou expression de genre ou statut de transgenre;
- handicap physique ou mental;
- lieu de naissance ou grossesse;
- adhésion ou demande d'adhésion à un service en uniforme;
- orientation sexuelle ou information génétique;
- ou toute autre caractéristique personnelle protégée par la loi.

La discrimination ou le harcèlement basés sur ces caractéristiques protégées sont interdits. Cela comprend les agissements qui créent un environnement intimidant, agressant ou hostile. Ces comportements peuvent prendre plusieurs formes, y compris des actions physiques, des paroles ou des commentaires écrits ou multimédias. Peu importe la forme qu'il prend, le harcèlement affecte négativement la performance individuelle au travail, la performance de l'équipe et notre lieu de travail dans son ensemble, et ne sera pas toléré chez KDP.

Pour de plus amples renseignements, consultez la Déclaration en matière d'égalité d'accès à l'emploi et la Politique sur le respect et la prévention du harcèlement en milieu de travail de KDP.



Nous nous engageons à bâtir et favoriser une équipe diversifiée et à créer un lieu de travail positif et inclusif, exempt de toute discrimination.

NOTRE RESPONSABILITÉ DE TRAITER ÉQUITABLEMENT AVEC LES AUTRES

Nous estimons et respectons nos clients, nos fournisseurs et nos concurrents

Respect de la législation antitrust et sur la concurrence

Nous nous efforçons de livrer une juste concurrence et nous nous engageons à respecter la législation antitrust, y compris les lois concernant la tarification, la promotion, la distribution, l'achat et la vente de nos produits, ainsi que nos relations avec les fabricants, fournisseurs, distributeurs, clients et concurrents. L'infraction à ces lois peut entraîner des amendes et des peines d'emprisonnement. Certaines activités peuvent être illégales et doivent être évitées, comme les ententes de fixation des prix ou de répartition des territoires et clientèles entre concurrents. Pour éviter l'apparence d'inconvenance, vous devriez aussi de manière générale éviter toute discussion sur la tarification, les modalités, la distribution, la production, la clientèle et les territoires avec un concurrent.

La législation antitrust et sur la concurrence peut aussi restreindre la subordination de l'achat d'un produit à celui d'un autre, certains accords exclusifs de transactions, la fixation du prix de revente et d'autres activités. Les lois et leur application à des circonstances précises sont complexes. Comme certains de nos embouteilleurs appartiennent à des propriétaires de marques, nous devons être au fait de ces relations et nous assurer que nos discussions et toute information confidentielle que nous partageons sont appropriées. De même, nous devons être au fait de la nécessité de protéger les renseignements confidentiels concernant nos partenaires qui vendent aussi du café.

Les employés responsables de la vente ou du marketing de nos produits doivent se familiariser avec les lois pertinentes et notre Politique antitrust des États-Unis, et systématiquement consulter notre service juridique lorsqu'ils ont des questions. Consultez la Politique antitrust des États-Unis de KDP pour de plus amples directives quant à la législation antitrust et d'autres renseignements sur les comportements appropriés dans nos relations avec la concurrence.

Bien que nous nous efforcions toujours de livrer une concurrence vigoureuse, nos interactions avec nos clients, nos fournisseurs, nos concurrents et les autorités gouvernementales doivent toujours être menées de manière éthique et dans le respect des lois.

NOTRE RESPONSABILITÉ DE TRAITER ÉQUITABLEMENT AVEC LES AUTRES (SUITE)

Prévention du blanchiment d'argent

Nous nous engageons à prendre des mesures pour prévenir le blanchiment d'argent, qui se produit lorsque des personnes ou des organisations filtrent de l'argent « sale » provenant d'activités criminelles par le biais d'une série de transactions afin que les fonds soient « nettoyés » pour donner l'impression de provenir d'activités légales.

Les lois américaines et internationales interdisent les opérations financières qui impliquent les revenus provenant d'activités illégales et qui sont conçues pour dissimuler la source, la propriété ou le contrôle de ces revenus. La loi américaine interdit également les mouvements transfrontaliers de fonds dans l'intention de promouvoir une activité illégale, de dissimuler les revenus d'une activité illégale ou d'éviter une obligation de déclaration des transactions.

Lorsque vous traitez avec des fournisseurs ou d'autres entités auxquelles KDP effectue des paiements, vous devez être attentif aux activités suspectes et rechercher les signaux d'alarme qui peuvent vous aider à identifier les systèmes de blanchiment d'argent. Les exemples de signaux d'alarme incluent les situations suivantes, sans toutefois s'y limiter :

- un fournisseur est réticent à fournir des renseignements complets sur la nature et les objectifs de ses activités, ses relations bancaires antérieures, les noms de ses dirigeants et administrateurs, ou des informations sur son emplacement;
- les antécédents d'un fournisseur diffèrent de ceux auxquels on pourrait s'attendre sur la base de ses activités commerciales;
- un fournisseur demande à effectuer des transactions en espèces;
- un fournisseur demande à être payé vers ou à partir d'un compte tiers qui n'a pas de relation claire avec le fournisseur;
- un fournisseur demande à traiter une transaction d'une manière qui contourne les procédures normales;
- il y a des changements importants dans le volume ou la valeur des activités.

En présence de signaux d'alarme, parlez-en et signalez l'activité à votre superviseur ou au chef des affaires juridiques.

Interdiction de la corruption

Nous menons nos affaires avec intégrité et nous interdisons formellement toute forme de corruption, y compris par toute personne agissant directement ou indirectement en notre nom, que ce soit pour nos filiales locales ou à l'étranger. Les employés doivent aussi porter attention à l'apparence d'inconvenance et tenir compte de nos politiques sur les cadeaux et invitations, telles que présentées plus loin, dans la section « Élimination des conflits d'intérêts ».

D'autres lois et politiques s'appliquent à toutes les interactions avec les autorités gouvernementales. Selon plusieurs lois nationales et locales, la corruption de fonctionnaires est criminelle. De plus, selon la loi américaine, il est illégal d'offrir quoi que ce soit de valeur à un représentant gouvernemental étranger, que cela provienne directement de nos employés ou de personnes agissant en notre nom. Les violations de ces dispositions sont passibles de sanctions civiles et criminelles pour vous et pour l'entreprise. Même l'offre, la promesse ou l'autorisation d'un pot-de-vin ou d'un montant ou cadeau symbolique peut constituer une infraction à la loi.

Consultez la Politique sur la corruption et la loi sur la corruption dans les transactions à l'étranger (FCPA) de KDP pour obtenir de plus amples explications des obligations légales et de nos strictes règles, y compris celles qui portent sur les cadeaux et invitations, auxquelles tous les employés doivent se conformer dans leurs interactions avec les représentants gouvernementaux locaux et étrangers.



Vous devez toujours faire preuve de jugement et de bon sens, et éviter ne serait-ce que l'apparence de comportement inapproprié.

NOTRE RESPONSABILITÉ DE TRAITER ÉQUITABLEMENT AVEC LES AUTRES (SUITE)

Élimination des conflits d'intérêts

Nous sommes responsables d'assurer que nos intérêts personnels n'influencent pas notre capacité à prendre des décisions d'affaires sensées pour KDP, que les conflits soient liés à des relations ou à des activités et investissements externes. Des conflits peuvent survenir lorsque nous avons des intérêts personnels ou familiaux qui peuvent interférer avec ceux de KDP ou nuire à notre objectivité et à notre efficacité lorsque nous recevons ou offrons des faveurs commerciales ou des avantages personnels indus.

Vous ne pouvez pas :

- prendre part à toute activité créant un conflit d'intérêts ou l'apparence d'un conflit d'intérêts entre l'entreprise et vous;
- vous servir des propriétés, de la situation ou des renseignements de KDP pour votre profit personnel;
- entrer en concurrence avec KDP.

Étant donné le potentiel de conflits d'intérêts et les risques inhérents de telles situations quant à l'efficacité des relations de travail, vous ne pouvez superviser un membre de votre famille ni vous engager dans une relation amoureuse ou toute autre relation d'une intimité similaire avec toute personne que vous supervisez. De plus, un membre de la famille d'un dirigeant ou d'un administrateur ne peut être embauché, peu importe le poste, sans l'approbation à la fois des ressources humaines et du service juridique.

À cet égard, nous considérons que vous « supervisez » un employé si :

- vous avez une responsabilité de supervision ou contrôle effectif de quelque aspect de son travail;
- vous vérifiez, révisiez ou surveillez quelque aspect de son travail;
- celui-ci est sous votre responsabilité, directement ou indirectement, dans notre structure organisationnelle.

Signalement des conflits réels et potentiels

Avoir un conflit d'intérêts ne constitue pas automatiquement une infraction à notre Code. Toutefois, omettre de le signaler en est une. La Politique sur les conflits d'intérêts de KDP fournit des conseils sur la divulgation et/ou l'obtention des approbations appropriées pour les conflits d'intérêts potentiels. Il vaut toujours mieux s'assurer de bien faire les choses, afin d'éviter même une apparence de conduite fautive.

Cadeaux et invitations

Peu importe la motivation ou l'influence réelle sur l'indépendance de jugement, vous ne pouvez accepter d'invitations ou de cadeaux généreux de la part de clients, fournisseurs ou quiconque tente de développer une relation d'affaires avec nous, ni leur en offrir, sans les approbations appropriées. Les cadeaux et invitations modestes et raisonnables sont acceptables, mais ne doivent pas créer d'attente ni l'apparence d'un traitement de faveur, et doivent être appropriés et conformes à toutes nos politiques. Vous devez faire preuve de jugement et de bon sens, et éviter ne serait-ce que l'apparence de comportement inapproprié. Vous trouverez plus de détails ainsi que des directives et procédures d'approbation dans notre Politique relative aux cadeaux et aux invitations.

Aucun cadeau ni aucune invitation ne doivent être acceptés ni donnés si celui-ci ou celle-ci impose ou semble imposer une contrainte au destinataire ou si ce geste peut être perçu comme une tentative d'influencer une décision d'affaires.



NOTRE RESPONSABILITÉ ENVERS NOS PARTIES PRENANTES

Saine gestion financière et comptable

Nous nous engageons à fournir des renseignements complets, justes, exacts, opportuns et compréhensibles aux investisseurs et à la Securities and Exchange Commission (SEC). Nos obligations légales sont claires, et il est important de se rappeler que les rapports frauduleux ou trompeurs ainsi que les transactions inappropriées peuvent entraîner des sanctions civiles ou criminelles pour les personnes impliquées et l'entreprise. Toutes les transactions doivent être adéquatement approuvées et se refléter fidèlement dans nos livres comptables, nos dossiers et nos rapports financiers. Les estimations et directives relatives à la performance future, bien que sujettes aux risques et incertitudes, doivent être basées sur des points de vue de bonne foi au moment où elles sont faites. Les employés doivent également signaler toute erreur, anomalie ou non-conformité aux contrôles comptables internes à leur gestionnaire ou à une autre source, comme indiqué dans la section « Ressources » ci-dessous.

Notre responsabilité en matière d'exactitude, d'honnêteté et d'intégrité s'applique également à la tenue de dossiers quotidiens comme les entrées de temps et les demandes de remboursement de dépenses. Il n'est jamais acceptable de participer, aussi modestement que cela puisse être, à une activité qui implique le vol, la fraude, le détournement ou l'appropriation illicite d'un bien. La participation des employés à une fraude survient à tout moment où ils aident à cacher, à modifier, à falsifier ou à omettre des données dans des dossiers, que cela soit à leur avantage ou selon les directives d'autres personnes.

Nous devons nous efforcer de prévenir la fraude et les pertes pour notre entreprise. Les actions suivantes sont formellement interdites :

- la contrefaçon, la modification ou la falsification de documents, de dossiers ou de transactions, y compris les comptes de dépenses;
- les opérations, transactions et comptes non enregistrés;
- la fraude, peu importe le montant, y compris les pratiques trompeuses ou manipulatoires ou la violation de la loyauté ou de la confiance envers l'entreprise, qu'elles soient délibérées ou le fruit de négligence;
- les tentatives d'induire en erreur, de tromper, de manipuler ou de déformer les faits, y compris toute représentation fausse ou trompeuse ou toute dissimulation d'un fait important;
- la présentation d'informations fausses ou trompeuses dans des rapports financiers internes ou externes;
- le vol, la destruction, le retrait ou l'utilisation inappropriée de la propriété ou des informations de l'entreprise;
- l'acceptation de biens, de prêts ou de cadeaux de l'entreprise, sauf dans le cadre des programmes d'anniversaires de service, de récompenses ou d'avantages sociaux de l'entreprise.

Nous nous engageons à l'intégrité la plus totale de nos informations financières et comptables et dans la façon dont nous interagissons avec la communauté d'investisseurs, tout en maintenant fermement le cap sur la bonne administration des ressources de l'entreprise.



NOTRE RESPONSABILITÉ ENVERS NOS PARTIES PRENANTES (SUITE)

Divulgarion juste aux investisseurs

Nous devons nous assurer de transmettre l'information adéquate à nos investisseurs. Les lois applicables régissent la façon dont nous rendons publics les renseignements et le moment où nous le faisons, et vous devez rigoureusement respecter vos obligations établies par la loi et notre Politique de divulgation. Seuls le chef de la direction, le chef de la direction financière et certains responsables des relations avec les investisseurs sont autorisés à communiquer avec des membres du milieu financier. À l'interne, les renseignements non publics importants doivent être contrôlés selon le principe du besoin de connaître. Les communiqués de presse formellement approuvés et les dossiers de la SEC sont les principaux moyens de divulguer de tels renseignements. Si vous pensez que des renseignements ont été divulgués de manière inappropriée, veuillez en avvertir le service juridique immédiatement. Consultez la Politique en matière de divulgation de KDP pour obtenir de plus amples renseignements sur les exigences.

Respect des lois sur les opérations d'initiés

Il est interdit aux employés d'effectuer des opérations sur des titres illégalement ou de fournir à d'autres des informations privilégiées. Les lois sur les opérations d'initiés sont rigoureusement appliquées et les sanctions peuvent être sévères et atteindre des millions de dollars d'amende et plusieurs années d'emprisonnement. Si vous êtes au courant de renseignements non publics importants en lien avec KDP ou ses titres, vous ne pouvez pas, directement (ou indirectement en passant par votre famille ou d'autres personnes) :

- acheter ou vendre des titres de KDP ou prendre d'autres mesures pour en tirer personnellement avantage;
- transmettre ces renseignements à toute partie externe, y compris de la famille et des amis.

De plus, certains employés, dirigeants et administrateurs peuvent seulement effectuer des opérations pendant certaines périodes prédéterminées, et ne doivent jamais le faire lorsqu'ils sont au courant de renseignements non publics importants ou pendant toute période d'interdiction. Consultez la Politique sur les délits d'initiés de KDP pour obtenir plus de renseignements, y compris des exemples de renseignements non publics importants, la façon dont les transactions assujetties aux régimes d'actionnariat sont traitées, d'autres interdictions relatives à la spéculation, aux ventes à découvert et à la négociation de titres de compagnies avec lesquelles nous pourrions faire affaire, les obligations en cas de départ de l'entreprise d'un employé, et d'autres obligations de déclaration et relatives aux opérations pour les administrateurs et membres de la haute direction.

Absence de transactions interdites (personnes apparentées)

Nous sommes responsables d'assurer que nos intérêts personnels n'influencent pas notre capacité à prendre des décisions d'affaires sensées. En plus des questions de conflits d'intérêts qui s'appliquent à tous nos employés et détaillées dans ce Code, tous les employés doivent se conformer à d'autres interdictions quant aux prêts et autres transactions entre l'entreprise et des « personnes liées », y compris les administrateurs, les dirigeants et les actionnaires importants. Consultez la Politique sur les opérations avec une personne apparentée de KDP pour de plus amples renseignements.

Seuls le chef de la direction, le chef de la direction financière et certains responsables des relations avec les investisseurs sont autorisés à communiquer avec des membres du milieu financier.

NOTRE RESPONSABILITÉ ENVERS NOS PARTIES PRENANTES (SUITE)

Chez KDP, nous croyons que la protection de la vie privée fait partie du travail de chacun

Protection des renseignements confidentiels

Vous pourriez être mis au courant de renseignements confidentiels, y compris de renseignements de l'entreprise sur nos plans d'affaires, nos transactions, nos finances, nos ventes, nos produits, notre personnel et les tiers avec qui nous faisons affaire. Il incombe à chacun de prendre des mesures raisonnables pour protéger les renseignements confidentiels. La divulgation et l'utilisation non autorisée ou inappropriée de renseignements confidentiels sont interdites.

- N'utilisez pas ces renseignements à des fins personnelles.
- Ne les transmettez pas à d'autres parties, sauf pour des raisons d'affaires appropriées et selon des ententes de confidentialité adéquates.

Ces obligations de confidentialité se poursuivent après la fin de votre emploi chez KDP.

Confidentialité et cybersécurité

Chez KDP, nous nous engageons à protéger les renseignements personnels que nous confions nos consommateurs, nos clients, nos employés et nos partenaires d'affaires. Nous prenons au sérieux notre responsabilité de recueillir, d'utiliser et de traiter des renseignements personnels uniquement à des fins commerciales légitimes, de protéger nos systèmes et de préserver la confidentialité et l'intégrité des renseignements personnels dont nous avons la garde contre la perte, le mauvais usage ou la divulgation.



CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES : Le programme de protection de la vie privée de KDP est conçu pour veiller à ce que notre collecte, notre utilisation et notre échange de renseignements personnels soient conformes aux lois applicables en matière de protection des renseignements personnels et nos avis et politiques sur la protection des renseignements personnels, ainsi que pour renforcer la confiance que l'on nous témoigne au quotidien. Les personnes peuvent exercer leurs droits à la protection de leurs renseignements personnels au moyen de notre portail de protection de la vie privée, accessible depuis tous les sites Web de l'entreprise et des marques.

Nous comprenons l'importance de suivre nos politiques et de protéger les renseignements personnels qui nous sont confiés, de ne les utiliser que de la façon prévue et de ne pas les communiquer à quiconque à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise de façon non autorisée.

CYBERSÉCURITÉ : Nous nous efforçons de garantir la fiabilité, la sûreté et la sécurité de nos produits et de l'infrastructure de l'entreprise. Nos processus de sécurité comprennent le respect de nos politiques et normes de sécurité, des mises à niveau des systèmes, des tests de vulnérabilité et des contrôles. Nous insistons sur l'importance de la protection de la vie privée et de la cybersécurité au moyen de programmes de sensibilisation et de formation annuels et continus, ce qui nous aide à demeurer vigilants face aux diverses menaces émergentes et à rester informés sur la façon de réduire le risque de cyberattaques ou d'autres incidents de sécurité.

Nous comprenons que les besoins en matière de sécurité de l'information évoluent rapidement. Nous nous adaptons aux changements en cours et nous mettons régulièrement à jour nos processus et contrôles internes. Nous protégeons nos propres renseignements, ainsi que ceux d'autres personnes en notre possession, contre la menace de cyberattaques. Consultez notre Politique sur la sécurité de l'information et notre Politique d'utilisation acceptable pour en savoir plus.

Notre engagement envers la confidentialité des données renforce la confiance que nos clients, nos employés et nos partenaires nous accordent chaque jour.

NOTRE RESPONSABILITÉ ENVERS NOS PARTIES PRENANTES (SUITE)

Protection des ressources et des renseignements de notre entreprise

Nous devons tous être de bons administrateurs des ressources de l'entreprise. Notre utilisation des ressources de l'entreprise, comme son argent, ses actifs et ses systèmes de TI, devrait toujours avoir des objectifs d'affaires appropriés et être dûment approuvée et appuyée par les documents adéquats. Les voyages et les dépenses doivent être limités à ceux qui sont essentiels pour atteindre les objectifs opérationnels. KDP s'attend à ce que vous fassiez preuve de bon sens et de jugement, notamment en suivant les règles de remboursement pour les dépenses et les voyages liés au travail. Veuillez consulter notre Politique de voyage et de dépenses pour obtenir d'autres renseignements.

Utilisation conforme des actifs et des systèmes de sécurité de l'information de notre entreprise

Nous devons utiliser nos ordinateurs (incluant les portables, les téléphones intelligents et les tablettes) ainsi que les systèmes réseau de manière appropriée en tout temps. Cela signifie que nous devons rédiger les courriels, les messages textes et toute communication électronique avec le même professionnalisme que toute autre correspondance écrite. Sachez que KDP se réserve le droit de consulter, de lire et de surveiller toute information transmise, reçue ou stockée à l'aide des moyens technologiques fournis par l'entreprise et des appareils électroniques personnels utilisés pour exécuter des tâches pour le compte de l'entreprise. Si vous utilisez des ressources de l'entreprise ou vos appareils personnels à des fins professionnelles, sachez qu'il n'existe aucune garantie de confidentialité. Gardez en tête nos valeurs lorsque vous utilisez ces ressources, et ne les utilisez jamais pour transmettre des messages offensants, déplacés, diffamatoires ou non professionnels.

Respect des lois sur le financement des partis politiques

KDP encourage la participation personnelle volontaire au processus politique, à l'extérieur des heures de travail et d'une manière qui respecte les lois pertinentes et les lignes de conduite de l'entreprise. Les employés doivent se prononcer en leur nom personnel et éviter de donner l'impression qu'ils le font au nom de l'entreprise, à moins d'y avoir été autorisés; consultez la section « Expression d'une seule voix et utilisation des médias sociaux de façon responsable » ci-dessous pour plus de détails. Les dons politiques personnels ne sont pas remboursés, que ce soit par un compte de dépenses, un boni ou d'une autre façon. Les employés ne peuvent utiliser les fonds, locaux et autres ressources de l'entreprise (y compris nos produits, même de manière symbolique) pour soutenir directement ou indirectement tout candidat politique, sans l'autorisation écrite préalable de l'équipe des affaires gouvernementales et du service juridique.

L'équipe des affaires gouvernementales gère toutes les contributions de l'entreprise et du comité d'action politique, ainsi que toutes les questions de contributions publiques. Dans certains États américains, KDP peut faire des contributions politiques dans certaines limites et conformément à des obligations de déclaration, par exemple par l'intermédiaire d'une association d'État en matière de boissons. Toutefois, l'entreprise ne peut faire de contribution directe ni offrir aucun type de cadeaux, que ce soit de l'argent, des propriétés, des biens ou des services, à aucun candidat politique, aucun comité de campagne ni aucune autre organisation liée à une élection fédérale. Consultez notre Politique relative aux contributions politiques pour en savoir plus.



NOUS NOUS SOUCIONS DE **NOS MARQUES, DE NOS CONSOMMATEURS ET DE NOS COMMUNAUTÉS**

Nous nous engageons à garantir que nos produits sont conçus selon des normes élevées de qualité et de sécurité et commercialisés de manière appropriée

Des produits dignes de confiance

Chez KDP, la qualité et la sécurité font partie intégrante de nos valeurs et nous sommes engagés à offrir des produits auxquels nos consommateurs peuvent se fier. Pour ce faire, nous mettons en œuvre un processus rigoureux de gestion de la qualité afin de nous assurer de l'excellence de nos produits et de leur conformité à nos normes et aux exigences réglementaires. Notre processus comprend l'examen et la surveillance de nos usines et de notre propre production, mais aussi le contrôle de la qualité chez nos fournisseurs, emballeurs en sous-traitance et embouteilleurs. Nous sommes aussi activement à l'écoute des attentes des consommateurs en matière de qualité et nous y répondons régulièrement.

Commercialisation responsable

Comme chef de file dans le secteur des boissons chaudes et froides, nous offrons des produits qui plaisent aux familles depuis des générations. Nous respectons notre clientèle et sommes reconnaissants de sa confiance envers notre entreprise et nos produits. Pour récolter une telle confiance, nous commercialisons nos produits et en faisons la promotion avec honnêteté, conformément à toutes les lois applicables.

Le marketing de nos produits se fait de manière adaptée au public visé. Nos jus et nos boissons gazeuses et à base de jus sont aimés de tous, toutes catégories d'âges confondues, et peuvent s'intégrer dans un mode de vie équilibré et actif. Nous encourageons les familles à faire les bons choix par elles-mêmes en offrant :

- des étiquettes claires indiquant la valeur calorique à l'avant de nos produits;
- de plus petites portions;
- de nombreux choix sans calories, hypocaloriques et réguliers;
- un site Web où l'on trouve les ingrédients et la valeur nutritionnelle de nos produits.

Pour ce qui est des enfants, nous croyons que l'implication parentale est la clé lorsqu'il est question de choisir de quelle façon et à quel endroit nous faisons la promotion de notre gamme de produits, et nous avons conçu une politique pour vous guider à ce sujet. Consultez notre Politique sur le marketing responsable pour de plus amples renseignements.

Tous nos employés ont la responsabilité d'appliquer des normes de qualité rigoureuses dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement et de nos activités, et de signaler immédiatement toute préoccupation liée à la sécurité des produits.

NOUS NOUS SOUCIONS DE NOS MARQUES, DE NOS CONSOMMATEURS ET DE NOS COMMUNAUTÉS (SUITE)

Expression d'une seule voix et utilisation des médias sociaux de façon responsable

En tant que société ouverte, nous partageons des nouvelles et de l'information en respectant tous les règlements applicables, et nos politiques aident à faire en sorte que nous nous exprimions d'une seule voix d'une manière approuvée et uniforme. Pour aider à assurer une telle uniformité, veuillez retenir ce qui suit :

- KDP a accordé à un nombre restreint d'employés formés la permission de s'adresser aux médias au nom de l'entreprise. Il est défendu pour tout autre employé de s'adresser aux médias sans l'approbation préalable de l'équipe des communications corporatives.
- Si les médias entrent en contact avec vous en tant qu'employé, veuillez les informer que vous n'êtes pas un porte-parole autorisé et les diriger vers l'équipe des communications corporatives.

Veuillez consulter la Politique relative aux médias et la Politique relative aux engagements d'allocutions externes de KDP pour de plus amples renseignements.

KDP utilise une grande variété de médias sociaux pour écouter les parties prenantes de l'entreprise, apprendre d'elles et échanger avec elles. Cependant, nous estimons qu'il est dans l'intérêt de ces parties prenantes que nous nous exprimions d'une seule voix au sujet de notre entreprise et que seuls les employés formés et désignés fassent des déclarations publiques au nom de l'entreprise ou de nos marques.

La Politique relative aux médias sociaux à l'intention des employés de KDP fournit de plus amples renseignements sur les exigences.

Protection de l'environnement

Notre engagement à offrir des produits de grande qualité va de pair avec nos efforts pour préserver et protéger les ressources naturelles que nous utilisons pour les créer. Nous nous efforçons de mettre en œuvre des pratiques respectueuses de l'environnement et de respecter ou dépasser les exigences des lois et règlements qui régissent notre entreprise en la matière. Nous améliorons activement nos activités et produits dans le but de réduire notre impact environnemental. Si vous êtes au fait d'une pratique qui n'est pas conforme aux lois environnementales ou à nos politiques, vous avez le devoir de la signaler.



NOUS NOUS SOUÇIONS DE NOS MARQUES, DE NOS CONSOMMATEURS ET DE NOS COMMUNAUTÉS (SUITE)

Approvisionnement responsable et respect des droits de la personne

Nous reconnaissons que nous faisons partie d'une collectivité mondiale, et nous respectons les droits de la personne, localement comme dans l'ensemble de nos chaînes d'approvisionnement. Dans le même ordre d'idées, nous prenons des mesures pour que nos produits soient cultivés et fabriqués dans des conditions conformes à nos normes d'approvisionnement responsable et nous respectons ceux et celles qui les cultivent ou produisent. Nous respectons aussi les droits des personnes qui vivent dans les communautés entourant nos installations et celles de nos fournisseurs, qui pourraient être affectées indirectement par nos activités. Consultez notre Code de conduite des fournisseurs et notre Déclaration de position sur les droits de la personne pour de plus amples renseignements.

Soutien à nos communautés

L'engagement de KDP, qui vise à créer un impact social significatif dans les régions dans lesquelles nous vivons et travaillons, nous permet d'enrichir les communautés et de mobiliser les employés. Notre campagne Fonds du bien a déjà permis de recueillir des dons pour plus de 750 organismes sans but lucratif dans le monde et se déroule tout au long de l'année. De plus, nous collaborons avec nos groupes d'employés ressources pour soutenir des activités auprès de certaines causes et certains organismes en lien avec leur mission. Nos boissons, en particulier l'eau, offrent une hydratation et un confort à nos communautés dans le besoin dans un contexte de crise ou à la suite de catastrophes naturelles. Nous continuons de donner des boissons pour venir en aide aux victimes de catastrophes naturelles, dont des tempêtes de neige, des feux de forêt, des inondations et des ouragans.

De plus, nous accordons des subventions aux employés de KDP par l'intermédiaire de notre Fonds de secours aux employés. Ce fonds, un organisme à but non lucratif de type 501(c)(3), fournit une aide financière aux employés de KDP et aux membres de leur famille qui sont confrontés à une catastrophe naturelle ou une situation d'urgence.

Notre Rapport de responsabilité sociétale d'entreprise est disponible ici : <https://www.keurigdrpepper.ca/fr-ca/notre-entreprise/responsabilite-dentreprise>.



FAQ ET RESSOURCES

Foire aux questions

À QUI CE CODE S'APPLIQUE-T-IL?

Notre Code s'applique à l'ensemble des employés, des dirigeants et des administrateurs de KDP et de ses filiales dans tous nos emplacements. Nos consultants, nos fournisseurs, nos sous-traitants et les autres tiers avec qui nous faisons affaire doivent se conformer aux parties du Code qui les concernent. Veuillez noter que, dans certains cas, les politiques peuvent s'appliquer aux membres de la famille d'un employé et à d'autres personnes qui font partie de son ménage.

CE CODE COUVRE-T-IL L'ENSEMBLE DE MES OBLIGATIONS?

Ce Code offre des directives, mais il nous est impossible d'y inclure la totalité des activités et comportements qui pourraient être inappropriés ou contraires à l'éthique. Ces directives n'ont pas pour objectif de couvrir toutes les situations possibles, et les exemples fournis ici ne restreignent pas la généralité du Code et des autres politiques.

D'AUTRES POLITIQUES S'APPLIQUENT-ELLES?

Oui. Notre Code est un point de départ pour bien comprendre vos obligations. D'autres politiques s'appliquent, dont certaines sont mentionnées dans ce Code. Ces politiques connexes peuvent vous être fournies et vous sont accessibles sur le portail des politiques d'entreprise.

QUI RÉVISE ET APPROUVE LE CODE?

Le conseil d'administration révisé et approuve notre Code de conduite. Le Comité de la vérification et des finances du conseil d'administration et le service juridique veillent au respect du Code et prennent les mesures appropriées pour promouvoir la responsabilité et traiter les cas d'inconduite. Veuillez noter que nous nous réservons le droit de corriger ou de modifier ce Code et les politiques mentionnées à tout moment.

QUI DOIT APPROUVER LES EXEMPTIONS?

Si la situation n'est pas claire et qu'un employé estime qu'une exemption est nécessaire pour quelque disposition du Code que ce soit, il doit fournir toute l'information pertinente et soumettre une demande au service juridique. Les exemptions du personnel autre que les membres de la haute direction et le principal dirigeant comptable ou le contrôleur ne peuvent être accordées que par le service juridique; celles des membres de la haute direction et du principal dirigeant comptable ou le contrôleur, par le Comité de la vérification et des finances du conseil d'administration ou le conseil d'administration; et celles des membres du conseil d'administration, par le conseil d'administration.

À QUI DOIS-JE POSER MES QUESTIONS?

Si vous avez des questions sur la façon d'interpréter le présent Code, vous pouvez les poser à votre gestionnaire, au chef de votre unité d'affaires, aux ressources humaines, au service juridique ou par l'entremise de notre service de signalement en ligne mentionné ci-dessous. Veuillez toutefois noter que l'entière responsabilité de conformité vous incombe.

| SUJET/QUESTION | RESSOURCE/CONTACT |
|--|---|
| Signalement de préoccupations ou d'infractions potentielles au Code de conduite  | Votre gestionnaire, le chef de votre unité d'affaires, le service juridique ou passez par la Ligne d'éthique : PAR ÉCRIT : Keurig Dr Pepper Inc. 6425 Hall of Fame Lane Frisco, TX 75034 À l'attention du chef des affaires juridiques EN LIGNE : kdrp.ethicspoint.com ou scannez le code QR PAR TÉLÉPHONE : 800 349-4248 <small>Les personnes qui appellent de l'étranger doivent d'abord composer le code d'accès direct AT&T de leur pays (disponible ici : https://www.business.att.com/collateral/access.html). Tous les appels sont sans frais, confidentiels et traités par un spécialiste tiers indépendant.</small> |
| Questions d'ordre général sur le Code de conduite | Votre gestionnaire |
| Exception écrite ou exemption au Code de conduite | Chef des affaires juridiques, Comité de la vérification et des finances ou conseil d'administration, selon le demandeur. |
| Questions sur les conflits d'intérêts | Votre gestionnaire ou Conformité RH |
| Questions sur les cadeaux et les invitations | Votre gestionnaire |
| Autres questions d'ordre juridique | Service juridique |
| Questions sur la Politique de comptabilité et des finances | Votre équipe principale de soutien financier |
| Questions sur les politiques des RH | Votre équipe principale de soutien des RH |