



▶▶▶ CODE DEONTOLOGIQUE ET COMMERCIAL

LET'S REDEFINE POSSIBLE®

UN MESSAGE AUX COEQUIPIERS DE MORTENSON



Une lettre du Président

Chez Mortenson, nous avons un héritage fort des générations de travail acharné et des succès réalisés par des gens exceptionnels. Ensemble, nous avons établi une réputation d'intégrité et d'équité, de performance fiable, et de résultats de qualité. En tant qu'employés de Mortenson et de ses filiales, nous sommes tous gardiens de cet héritage, et c'est notre devoir de le préserver et de le renforcer en insistant constamment sur les valeurs de notre entreprise.

Nous ne permettons aucun compromis en confirmant la déontologie commerciale la plus stricte. Nous faisons preuve d'équité et d'honnêteté avec les autres. Nous restons conformes à toutes les lois et à tous les règlements. En agissant selon les valeurs de notre compagnie, nous faisons ce qui est juste. On s'attend à ce que tout un chacun fasse ce qui est correct, tel que défini par nos valeurs. Il n'existe aucune substitution à l'égard du bon jugement basé sur les principes de franchise et d'intégrité. Nous n'allons jamais profiter incorrectement d'une situation quelconque.

Notre Code déontologique et de comportement commercial nous sert de guide sur la conduite attendue et la prise de décisions correctes afin de maintenir et d'améliorer notre réputation d'intégrité et d'équité. Même si ce Code déontologique et de comportement commercial ne peut adresser toutes les situations auxquelles vous pourriez faire face, il présente les principes, les valeurs de notre entreprise, les politiques de notre entreprise, et certaines des lois qui gouvernent notre entreprise.

Nous devons tous faire preuve de bon jugement et de consulter la direction si l'action à entreprendre n'est pas claire. En aucun cas un coéquipier ne peut commettre un acte contraire à l'éthique ou à la loi sous le prétexte qu'un tel acte correspond aux meilleurs intérêts de l'entreprise.

Ensemble, nous les coéquipiers de Mortenson, pouvons continuer de faire preuve des normes les plus élevées d'équité et d'intégrité. Nous pouvons Faire Ce Qui Est Correct.



Derek Cunz
Président & Président Directeur Général
Mortenson Construction Holdings, Inc.



David C. Mortenson
Président
Mortenson Construction Holdings, Inc.

SOMMAIRE

▼ LES VALEURS DE MORTENSON	4
▼ L'ENGAGEMENT DE MORTENSON POUR UN COMPORTEMENT LEGAL ET ETHIQUE	5
▼ L'ENGAGEMENT DES COEQUIPIERS POUR UN COMPORTEMENT LEGAL ET ETHIQUE	5
▼ SECURITE	6
▼ EGALITE D'ACCES A L'EMPLOI ET RESPECT DANS LES LIEUX DE TRAVAIL	6
▼ CONTRATS AVEC LES AGENCES GOUVERNEMENTALES	7
▼ POTS-DE-VIN ET RISTOURNES	8
▼ CADEAUX ET INVITATIONS	8-9
▼ CONTROLES FINANCIERS	10
▼ UTILISATION DES BIENS DE L'ENTREPRISE	11
▼ INFORMATIONS PROPRIETAIRES ET CONFIDENTIELLES	12-13
▼ LOIS DU COMMERCE INTERNATIONAL	13
▼ ANTITRUST, LOI SUR LA CONCURRENCE, ET COLLUSION DANS LES SOUMISSIONS	14
▼ CONFLITS D'INTERETS	15
▼ ACTIVITES POLITIQUES	16
▼ IMPACT ENVIRONNEMENTAL	17
▼ DROITS DE L'HOMME	17
▼ CONFORMITE ET SOUMISSION DE RAPPORTS	18
▼ SIGNALER UNE VIOLATION	19



LIGNE DIRECTE DE MORTENSON DEDIEE A LA CONFORMITE :

> 877.662.2330 (Etats-Unis et Canada)

> www.mortenson.com/compliancehotline



LES VALEURS DE MORTENSON



Les valeurs de Mortenson sont le guide de notre conduite. Elles définissent notre mission et renforcent notre objectif. Ainsi, tout coéquipier assure qu'il agit avec honnêteté et intégrité.

CONFIANCE | Mortenson met au cœur de chaque relation la confiance—y compris ses relations avec les clients, partenaires, partenaires commerciaux, associés, et coéquipiers. Chez Mortenson, les programmes de développement professionnel mettent un fort accent sur l'intégrité personnelle, la déontologie commerciale, et le relationnel. Les dirigeants de la société aussi bien que ceux dans la société qui aspirent à diriger doivent toujours faire preuve de conduite fiable.

RESPONSABILITE | Mortenson agit de façon responsable envers les coéquipiers, les clients, et les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons. Nous assumons notre rôle et nous respectons nos engagements. En cas de faute, celle-ci est reconnue et corrigée sans délai et sans essayer de la justifier.

SERVICE | Nous développons notre société pour le bénéfice de nos clients et pour soutenir une culture axée sur le service-clientèle. Nous croyons que notre avenir sera assuré en mettant en avant les intérêts et le succès de nos clients. Les clients ont cité la certitude des résultats, ainsi que la confiance, pour justifier le fait de confier leurs besoins à Mortenson.

SECURITE | Notre engagement est l'élimination de tout accident de travail. Chaque coéquipier de Mortenson, ainsi que tout partenaire commercial, fournisseur, architecte, ingénieur, et client peut s'attendre à ce que nos chantiers pratiquent une culture qui ne tolère aucun accident de travail, car la priorité la plus importante est à tout moment la sécurité personnelle.

LE TRAVAIL D'EQUIPE | Chez Mortenson, le personnel représente notre plus grande force. Nous respectons, protégeons, et faisons avancer les intérêts de nos coéquipiers. Notre personnel collabore avec les clients et les partenaires commerciaux avec un esprit de collaboration et de confiance en faisant face à tout défi de construction.

INTENDANCE | Les coéquipiers chez Mortenson sont les bénéficiaires d'un héritage fortifié des efforts des générations qui nous ont précédés. Nous nous engageons à consacrer notre temps, notre énergie, et notre talent avec sagesse. Nous préservons et nous protégeons avec soin nos ressources financières. Nous construisons ensemble une société qui va durer. Agissant ainsi permet la croissance future et le développement de nouveaux services, offrant des opportunités professionnelles enrichissantes pour les coéquipiers, et nous permettant de contribuer aux communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons.



L'ENGAGEMENT DE MORTENSON

POUR UN COMPORTEMENT LEGAL ET ETHIQUE



Mortenson insiste à tout moment sur un comportement légal et éthique.

En conformité avec les valeurs de Mortenson, l'honnêteté et la négociation équitable sont essentielles pour maintenir la réputation de la société et les relations avec les clients. Mortenson s'engage à opérer selon les normes éthiques les plus élevées et en conformité avec les lois en vigueur tout en assurant une expérience exceptionnelle pour nos clients. Notre capacité d'agir ainsi dépend de la conduite et de l'engagement prouvé de chaque membre de notre équipe.

L'ENGAGEMENT DE NOS COEQUIPIERS

DE SE COMPORTER DANS LE RESPECT DES LOIS ET DE FAÇON ETHIQUE



Tous les coéquipiers, dont les membres du conseil d'administration, doivent respecter la loi en vigueur, le Code Déontologique et de Comportement Commercial, ainsi que toute autre politique de la société.

Les coéquipiers sont censés rester vigilants devant les situations qui pourraient mener à des actions, faites par eux-mêmes ou par d'autres personnes, qui sont illégales, contraires au Code Déontologique et de Comportement Commercial ou aux politiques de la société, ou qui seraient incorrectes d'une façon ou d'une autre. Les coéquipiers sont défendus d'adopter une forme quelconque de conduite illégale ou frauduleuse. Ils sont censés agir avec honnêteté, équité, et intégrité en exerçant les affaires de la société.

Un comportement incorrect pourrait avoir comme résultat une action disciplinaire dont le licenciement, la poursuite en justice, et le remboursement des parties endommagées pour les pertes ou dommages encourus.

Mortenson comprend que les coéquipiers pourraient faire face à des situations qui ne sont pas directement adressées dans le Code Déontologique et de Comportement Commercial, dans les politiques de la société, ou dans nos programmes de formation. Mortenson encourage tous ses coéquipiers de chercher des conseils et/ou de la clarification sur tout problème légal ou éthique qui pourrait survenir durant leur emploi. Ils sont également priés de contacter un superviseur, un gestionnaire, le service de ressources humaines et l'entreprise, ou le service légal pour tout clarification ou tout conseil nécessaire sur leurs responsabilités légales ou éthiques.

LA SECURITE



Il ne faut jamais compromettre la sécurité. Chaque coéquipier doit assumer responsabilité de la sécurité. Il est obligé d'arrêter son travail pour corriger tout acte dangereux ou adresser toute condition dangereuse qui se présente.

Mortenson s'engage à assurer la sécurité de tous les coéquipiers, travailleurs, partenaires commerciaux, et toute autre personne, dont les membres du public général. Il ne faut jamais compromettre la sécurité. C'est en fait une partie du travail de qualité, et c'est la marque du vrai professionnalisme.

L'élimination des accidents de travail est possible, et nous nous engageons à atteindre cet objectif. Chaque coéquipier travaillant sur chaque projet est censé assumer responsabilité de la sécurité pour contribuer à l'objectif du programme en :

- ▶ Travaillant de manière sûre
- ▶ Identifiant et éliminant les conditions dangereuses
- ▶ Cessant le travail immédiatement pour adresser toute condition dangereuse rencontrée
- ▶ Prenant des mesures correctives pour reprendre le travail d'une manière sûre
- ▶ Respectant ou dépassant les normes de sécurité du gouvernement et de l'industrie afin d'être une référence dans le secteur de la construction

EGALITE D'ACCESS A L'EMPLOI ET RESPECT DANS LES LIEUX DE TRAVAIL



Tout comportement harcelant, dégradant, ou intimidant est inacceptable et ne sera pas toléré.

Mortenson s'engage à créer des lieux de travail où toute personne se sent respectée. Chez Mortenson, il y a l'égalité des chances pour tous les coéquipiers et candidats qualifiés à l'emploi, pour les vendeurs, et pour les clients, sans égard au sexe, à la race, à l'âge, aux croyances religieuses, à l'invalidité, au statut conjugal, aux origines nationales ou ethniques, à l'orientation sexuelle, ou à toute autre catégorie protégée par la loi, dans tous les domaines de l'emploi et de la sous-traitance.

Mortenson s'engage à créer un environnement professionnel libre de toutes formes de discrimination illégale et de conduite qui pourrait être considérée harcelante, coercitive, ou intimidante, y compris le harcèlement sexuel. Mortenson s'engage également à assurer un lieu professionnel sûr, libre de violence, de harcèlement, et de discrimination illégale. Un coéquipier jugé avoir pratiqué une forme de discrimination, de harcèlement, ou d'autre conduite interdite, en violation du Code Déontologique et de Comportement Professionnel et des politiques de la société, fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées, jusqu'au licenciement.



CONTRATS

AVEC LES AGENCES GOUVERNEMENTALES



Les coéquipiers qui travaillent avec les agences gouvernementales doivent comprendre et respecter les règles et règlements en vigueur dans chaque agence, ainsi que les politiques et procédures de sous-traitance gouvernementales appliquées par Mortenson.

Mortenson entreprend une quantité importante de projets à tous les niveaux du gouvernement. Les gouvernements, à chaque niveau, ont généralement leurs propres procédures, règles, et normes éthiques qui s'appliquent aux sous-traitants. Par exemple, les différentes unités gouvernementales ont souvent leurs propres règles et règlements à l'égard des cadeaux et invitations qui pourraient être offerts ou acceptés par les employés du secteur public.

Chez Mortenson, le personnel impliqué à tout niveau dans les contrats actuels ou potentiels auprès des unités gouvernementales est tenu comprendre les règles et les règlements qui s'appliquent à ces contrats et à ces interactions ; ce personnel est également obligé de respecter en tout aspect ces règles et règlements ainsi que toute politique et procédure de sous-traitance gouvernementale établie par Mortenson.

C'est la responsabilité des coéquipiers de vérifier que toutes les certifications et représentations faites à toute unité gouvernementale soient véridiques et correctes, et que toute application de paiement, toutes les facturations, toute demande de changement de commande, et toutes les revendications sont correctes, conformes aux exigences de l'unité gouvernementale, et qu'elles ne comprennent aucun montant auquel Mortenson n'aurait droit.

Les coéquipiers sont responsables d'agir sans inconvenance, ni l'apparence d'inconvenance, et d'une manière à ne pas mettre Mortenson dans l'embarras, ni nuire à sa réputation.

POTS-DE-VIN ET RISTOURNES



Les pots-de-vins et ristournes sont strictement interdits ; ils peuvent mener à des poursuites en justice contre Mortenson et ses coéquipiers.

Tout coéquipier qui offre, paie, reçoit, ou facilite un pot-de-vin ou une ristourne fera l'objet de mesures disciplinaires, jusqu'au licenciement. Le coéquipier pourrait aussi être poursuivi en justice selon les lois en vigueur. De règle générale, un pot-de-vin est quelque chose de valeur donné directement ou indirectement à une personne afin d'exercer une influence sur une décision prise de la part de la société ou d'une entité publique.

Une ristourne est quelque chose de valeur offert, directement ou indirectement, comme récompense pour une décision prise dans l'entreprise ou dans l'entité publique. Mortenson défend strictement à ses coéquipiers de donner ou de recevoir des pots-de-vin ou des ristournes dans leurs affaires commerciales ou gouvernementales, qu'elles soient domestiques ou étrangères. Les coéquipiers doivent faire attention pour assurer que les cadeaux ou invitations proposés, offerts, ou reçus selon les lois, règles, et politiques commerciales en vigueur ne sont pas et ne sont pas perçus comme des pots-de-vin ou des ristournes.

CADEAUX ET INVITATIONS



Les cadeaux ou invitations en violation des lois en vigueur ou des politiques de Mortenson sont interdits.

Les cadeaux ou invitations ne peuvent être proposés, offerts, ou reçus que dans des circonstances légales et seulement si l'objectif du cadeau ou de l'invitation est de créer de la bonne volonté avec ceux avec qui nous avons affaire. Les coéquipiers sont défendus de proposer, d'offrir, ou de recevoir des choses de valeur afin d'acheter de l'influence ou d'obtenir un avantage inéquitable. Les lois qui s'appliquent aux agences gouvernementales et aux employés, domestiques et étrangers, à l'égard des cadeaux proposés, offerts, ou reçus, sont très strictes, et les coéquipiers sont censés savoir, comprendre, et respecter les lois en vigueur. Consultez les politiques de la société ou prenez contact avec le service légal pour plus de renseignements.

Les cadeaux et les invitations sont généralement des choses de valeur dont :

- ▶ les repas
- ▶ le golf
- ▶ le transport et l'hébergement
- ▶ casquettes et vêtements
- ▶ tickets pour des événements



Beaucoup d'entreprises publiques et privées ont aussi établi des politiques pour limiter les cadeaux. Les coéquipiers chez Mortenson doivent se conformer aux limites imposées par les clients à l'égard des cadeaux. Il est strictement interdit de proposer, d'offrir, ou de recevoir des cadeaux ou des invitations avec le but d'exercer une influence ou de récompenser une décision particulière.

Dans les affaires commerciales, proposer, offrir, et recevoir des cadeaux ou des invitations afin de créer de la bonne volonté est acceptable, sauf si :

- le cadeau ou l'invitation est proposé, offert, ou reçu pour exercer une influence sur une décision commerciale ou publique, ou si cela va créer l'impression que le cadeau ou l'invitation devrait avoir cet effet.
- le cadeau (ou l'invitation) est excessif compte tenu des pratiques commerciales ordinaires et de la politique de l'entreprise. le cadeau (ou l'invitation) est en violation de la politique de l'entreprise du donateur ou du bénéficiaire.
- le fait de proposer, d'offrir, ou de recevoir le cadeau (ou l'invitation) va créer une impression d'inconvenance.
- le cadeau (ou l'invitation) est en violation d'une loi ou d'un règlement sur l'offre ou la proposition de cadeaux et d'invitations à un employé du gouvernement.

Un coéquipier est défendu d'accepter un cadeau ou une invitation de valeur qui dépasse 500 \$ d'une personne, d'une société, d'une agence, ou d'une institution qui fait des affaires avec Mortenson, ou qui pourrait en faire, sans l'autorisation écrite tel que l'exige la politique de la société. Un coéquipier est défendu de proposer ou d'offrir un cadeau ou une invitation de valeur qui dépasse 500 \$ à une personne qui fait des affaires avec Morton, ou qui pourrait en faire, sans l'autorisation écrite tel que l'exige la politique de la société. Dans cette politique sont compris les cadeaux (ou les invitations) offerts à ou venant de clients ou de représentants de propriétaires actuels ou potentiels, de partenaires commerciaux actuels ou potentiels, de fournisseurs, ou de consultants actuels ou potentiels.

Les entreprises privées et cotées en bourse avec lesquelles Mortenson fait des affaires pourraient avoir des règles à l'égard des cadeaux et des invitations acceptés par leurs employés, et les coéquipiers de Mortenson sont obligés de respecter ces règles éventuellement en vigueur.

Des règles différentes vont s'appliquer dans les affaires avec les entités, agences, officiers, et employés gouvernementaux.

CONTRATS AVEC LE GOUVERNEMENT

La plupart des entités gouvernementales, du niveau fédéral à la plus petite bibliothèque locale, ont des règles qui limitent la valeur des cadeaux et des invitations que leurs employés peuvent proposer, offrir, ou recevoir. Les coéquipiers chez Mortenson en contact avec les employés à tout niveau gouvernemental sont tenus comprendre les lois en vigueur et les règles de l'entité gouvernementale à l'égard des cadeaux et des invitations qui peuvent être proposés, offerts, ou reçus par ses employés, et de se conformer strictement à ses règles et à la politique applicable de Mortenson en ce qui concerne de telle conduite. Par exemple, aux Etats-Unis, offrir un cadeau de valeur dépassant 20 \$ à un employé du gouvernement fédéral est interdit par la loi. Contacter le service légal en cas de questions.

La politique de Mortenson sur les cadeaux et les invitations n'a pas comme objectif de limiter les contributions bénévoles faites dans le respect de la politique de la société.

CONTROLES FINANCIERS



Les coéquipiers sont censés assurer que les informations, dont les heures travaillées, les notes de frais, les devis de projet, et les commandes de changement sont correctes et complètes. La falsification des données financières ou autre est interdite et fera l'objet de mesures disciplinaires, dont la possibilité de licenciement.

L'exactitude de nos données financières dépend de l'inscription correcte des informations par chaque coéquipier, dont le nombre et l'allocation des heures travaillées, les coûts, les frais, les notes de frais, les devis de projet, les facturations, les commandes de changement, et les données règlementaires. Les coéquipiers sont censés vérifier que toutes les données financières, les budgets, et les projections financières pour lesquels ils sont responsables sont justes et complets. L'utilisation personnelle ou non-autorisée des fonds de l'entreprise ou toute conduite frauduleuse impliquant les fonds de l'entreprise ou les données financières est strictement interdite.

Mortenson compte sur les cadres d'entreprises, tel que prévu dans les politiques ou dans les documents de gouvernances de ces entreprises, d'autoriser convenablement tous paiements et transactions et d'assurer le respect de l'entreprise de toutes les obligations contractuelles. Chaque coéquipier est censé respecter les procédures de qualification et les niveaux d'autorisation pour l'obtention des biens et des services ou pour l'émission de contrats de sous-traitance, tel que décrit dans le Manuel des Opérations.

Les déclarations financières de Mortenson dépendent de l'exactitude et de l'intégralité des informations préparées et fournies par le personnel. Les gérants sont responsables d'assurer la mise à disposition des ressources et de la supervision adéquates pour mettre en œuvre et pour surveiller les contrôles financiers à tout moment et que les informations financières reflètent les circonstances et les informations les plus courantes disponibles au moment où les rapports financiers seront préparés. Les coéquipiers sont défendus de falsifier ou de manipuler les données financières ou les documents. Il est également interdit de diriger ou d'exercer de la pression quelconque sur quelqu'un d'autre pour qu'il agisse ainsi.

Lois sur les salaires et les heures travaillées. La société rémunère tous ses coéquipiers conforme à toutes les lois étatiques et fédérales applicables, dont les lois sur le salaire minimum, les heures supplémentaires, et sur les exigences salariales courantes, et elle accorde à tous les coéquipiers des pauses pour les repas et des pauses-détente, prévues dans les lois en vigueur et dans les accords de négociation collective. C'est une violation du Code Déontologique et de Comportement Commerciale d'encourager ou d'insister que les coéquipiers travaillent en dehors des heures rémunérées, de les faire travailler sans pause-repas ou pause-détente en violation des lois en vigueur, ou d'agir d'une façon à ce que les coéquipiers ne reçoivent pas la rémunération correspondant à toutes les heures qu'ils travaillent pour l'entreprise au taux de salaire convenable.

Les données financières et les bilans de l'entreprise sont considérés propriétaires et confidentiels. Toute demande d'informations financières faite dans le cadre d'une demande d'appel d'offres ou faites par un vendeur, un fournisseur, une institution bancaire ou un établissement de crédit, un client, un représentant du propriétaire, un partenaire de coentreprise, ou une partie externe, doit être communiquée au service du directeur financier de l'entreprise, qui va déterminer quelles informations seront, le cas échéant, fournies. En plus de ceci, tous les coéquipiers vont conserver les documents et les données financières selon la politique de conservation des documents en vigueur et dans le respect des lois pertinentes. Consulter les politiques de la société pour en savoir plus.

Toute question portant sur les données financières, sur les rapports et contrôles financiers, ou sur l'utilisation des fonds de l'entreprise doit être dirigée à la direction financière de Mortenson ou au service légal.



UTILISATION DES BIENS DE L'ENTREPRISE



Les établissements, l'équipement, les matériels, et les ressources appartenant à Mortenson sont réservés aux besoins commerciaux. Les coéquipiers sont censés respecter la politique de la société à l'égard de l'utilisation des ordinateurs et des systèmes informatiques.

L'équipement, les matériels, les établissements, et d'autres ressources de Mortenson et de ses clients ne sont prévus ni pour l'utilisation personnelle ni pour la vente ; ils sont prévus pour les besoins commerciaux. Cette politique s'applique à tout équipement et à tout matériel, dont les ordinateurs, les logiciels, et d'autres fournitures et équipements de bureau, ainsi que les matériels et équipement fournis pour la construction et d'autres activités liées aux projets.

L'utilisation personnelle de l'équipement de construction dont Mortenson est propriétaire ou locataire est interdite. L'utilisation des véhicules de l'entreprise doit respecter les exigences pertinentes du programme de véhicules de Mortenson. Il est interdit d'emporter des matériels d'un chantier pour son utilisation personnelle ou pour les vendre sans l'autorisation écrite et expresse du superviseur du groupe d'opérations responsable du projet et l'autorisation du client.

L'équipement Mortenson se trouvant aux bureaux, dont les téléphones, les téléphones portables, les ordinateurs, les dispositifs portables, les photocopieuses, et les systèmes de communication, est prévu pour la conduite des activités commerciales de Mortenson, et l'utilisation de ces équipements doit respecter la Politique de Mortenson sur l'Utilisation de l'Informatique.

Mortenson pourrait autoriser l'utilisation des ressources de l'entreprise pour des actions bénévoles ou pour des actions qui ne sont pas liées aux activités commerciales lorsque le président de la société a déterminé qu'il existe des circonstances spéciales et que l'utilisation des ressources de l'entreprise ne présenterait aucun conflit par rapport aux intérêts de Mortenson. L'approbation écrite et préalable du président ou du président directeur-général de Mortenson est obligatoire si un coéquipier souhaite utiliser des ressources de l'entreprise (durant ou après les heures normales de travail) pour des actions bénévoles ou pour des actions qui ne sont pas liées aux activités commerciales de l'entreprise. De façon non-exhaustive, ces ressources comprennent la main d'œuvre, l'équipement, les matériels, et les fournitures de Mortenson. Toute autre utilisation bénévole ou non-commerciale des ressources de l'entreprise est interdite.

Un coéquipier de Mortenson qui souhaite, personnellement ou par le biais d'un intérêt commercial externe, conclure un contrat avec Mortenson par lequel Mortenson fournira des services de construction, de conception, ou d'autres services, dont l'équipement et les matériels, aura à obtenir l'approbation écrite et préalable du président ou du président directeur-général de Mortenson. De plus, un accord écrit entre Mortenson et la personne ou l'entreprise doit être mis en place avant la réalisation des services par Mortenson.

INFORMATIONS PROTEGEES ET CONFIDENTIELLES



Tout coéquipier doit protéger les informations confidentielles de l'entreprise, de nos clients, et d'autres parties avec lesquelles nous faisons affaire. Les coéquipiers sont interdits d'acquérir des informations confidentielles d'autres entreprises d'une manière qui serait contraire à l'éthique. Toutes les informations confidentielles fournies par une autre entreprise doivent être protégées comme si elles étaient les nôtres.

Tous les coéquipiers de Mortenson ont la responsabilité de protéger les informations confidentielles appartenant à la société. Ces informations confidentielles comprennent les secrets commerciaux et la propriété intellectuelle. Les secrets commerciaux sont les informations de toutes formes ayant une valeur commerciale et apparentent à Mortenson qui conserve leur valeur à cause du fait qu'elles restent confidentielles. Ces informations confidentielles peuvent comprendre les listes de clients, les données historiques de coûts et de productivité, les historiques de projets, les listes de coéquipiers, l'expertise, les processus et les procédures, les fichiers numériques et les outils de modélisation, les devis de coûts, les informations financières, les plans marketing, et d'autres informations semblables. Ceci comprend également les efforts confidentiels d'innovation, ce qui donne à l'entreprise un avantage compétitif dans le marché. Tous les coéquipiers ont la responsabilité de protéger les informations confidentielles appartenant à la société. Ci-dessous les lignes directrices pour leur protection :

- ▶ Les coéquipiers qui créent ou qui traitent les informations confidentielles doivent marquer des copies de ces informations comme « Propriétaire et Confidentielle de Mortenson ».
- ▶ Les informations confidentielles, qu'elles soient marquées ou non, doivent être partagées uniquement avec les coéquipiers ayant un besoin de les savoir, et en utilisant des mesures convenables pour la conservation de la confidentialité de ces informations.
- ▶ Les informations confidentielles, qu'elles soient marquées ainsi ou non, ne doivent pas être partagées avec les représentants d'autres entreprises sans l'approbation écrite et préalable du superviseur de groupe opérationnel ou du superviseur du groupe de services commerciaux, et seulement si un accord de confidentialité, approuvé par le service légal, a été exécuté par l'autre entreprise.

D'autres restrictions sur la confidentialité, la non-divulcation, et le traitement s'appliquent à certains documents confidentiels possédés par l'entreprise qui contiennent des informations sensibles, dont l'emploi, les dossiers médicaux, ou certains documents gouvernementaux.

Pour plus de renseignements sur la protection et le traitement d'informations sensibles, veuillez contacter le service des ressources humaines ou le service légal.

Mortenson respecte également les droits d'exclusivité des autres avec qui l'entreprise fait ses affaires. Mortenson assure la confidentialité des informations d'autrui avec la même attention portée sur ses propres informations confidentielles. Ci-dessous quelques lignes directrices pour le traitement des informations confidentielles de tierces parties :

- ▶ Les informations confidentielles d'une tierce partie, divulguées volontairement et sciemment par cette tierce partie, sont à utiliser uniquement comme convenue par celle-ci
- ▶ Si des informations provenant de tierces parties sont divulguées sous réserve d'un accord de confidentialité, les coéquipiers doivent respecter les dispositions de cet accord
- ▶ Si des informations confidentielles sont reçues ou obtenues d'une manière à suggérer que leur divulgation n'était pas autorisée, veuillez contacter le service légal

INFORMATIONS PROPRIETAIRES ET CONFIDENTIELLES (suite)

Les coéquipiers qui quittent l'entreprise doivent rendre toutes les copies d'informations confidentielles, qu'elles soient sous forme numérique ou sur d'autres plateformes ; ils sont défendus d'utiliser ces informations pour quelque raison que ce soit, sans l'autorisation écrite et préalable du président directeur-général.

Dans leurs activités chez Mortenson, les coéquipiers ne doivent pas utiliser des informations confidentielles appartenant à un employeur précédent. Les coéquipiers sont défendus d'essayer d'obtenir abusivement les informations confidentielles appartenant à d'autres entreprises.

En exécutant les affaires de la société, les coéquipiers pourraient éventuellement avoir accès à certaines informations matérielles

non-publiques des clients potentiels ou actuels, cotés en bourse, à l'égard des projets planifiés, des contrats conclus, des opportunités de développement, ou des changements commerciaux prévus. Le délit d'initié des titres fait à partir d'informations matérielles non-publiques est interdit par la loi. Les informations sont « matérielles » quand elles ont signification pour le marché, c'est à dire, que sa divulgation publique pourrait probablement avoir un effet sur le prix au marché des titres, ou lorsqu'il s'agit d'informations qu'un investisseur raisonnable voudrait savoir avant de prendre une décision sur un investissement.

Les coéquipiers ne peuvent ni acheter, ni vendre, ni recommander l'achat ou la vente, ni provoquer l'achat ou la vente de titres par une autre personne lorsqu'ils possèdent des informations matérielles non-publiques portant sur ce titre coté en bourse.

Veuillez contacter le service légal en cas de questions sur les informations confidentielles.

LES LOIS ET LE COMMERCE INTERNATIONAL

 Les coéquipiers sont censés comprendre et respecter toutes les lois qui s'appliquent aux opérations de commerce international.

Où qu'ils soient basés, les coéquipiers sont censés comprendre et respecter les lois du pays dans lequel ils fonctionnent. Les coéquipiers sont défendus de participer et/ou de s'engager dans des pratiques commerciales ou activités non-éthiques, illégales, ou corrompues avec des clients, des représentants du gouvernement, des sous-traitants, ou des vendeurs. Les coéquipiers sont défendus de donner ou de recevoir des pots-de-vin, des ristournes, ou toute autre chose ayant une valeur afin d'exercer une influence sur une décision publique ou privée.

Les lois de beaucoup de pays, dont les Etats-Unis, le Canada, et d'autres pays, contre les pratiques corrompues à l'étranger et contre la corruption, interdisent de proposer ou d'offrir toute chose de valeur aux parties publiques ou privées afin d'exercer une influence sur une action ou décision officielle. Cette interdiction porte sur les dons d'une valeur quelconque, faits directement ou indirectement, par le biais de personnes ou d'entités agissant comme intermédiaires. Consulter également la rubrique intitulée « Contrats avec les agences du gouvernement » dans ce document.

En cas de questions sur les lois liées aux opérations internationales, contacter le service légal de l'entreprise.

ANTITRUST, LOIS SUR LA CONCURRENCE, ET COLLUSION DANS LES SOUMISSIONS



De règle générale, il est interdit de conclure un accord avec un concurrent qui adresse ou qui pourra influencer les prix ou qui pourra déterminer si une soumission sera faite. Les coéquipiers sont tenus éviter toute discussion avec les concurrents, même s'il s'agit de conversations informelles, sur les thèmes de la concurrence, dont les prix, sur les informations liées à la soumission, et sur les clauses contractuelles.

Les activités commerciales—publiques et privées—sont soumises aux lois d'antitrust et de concurrence des pays dans lesquels l'entreprise fait des opérations. De règle générale, les lois d'antitrust et de concurrence interdisent les accords et les actions qui cherchent à restreindre l'échange ou à réduire la concurrence. Selon la loi, la concurrence est d'importance capitale pour assurer la santé de l'économie, ainsi les sanctions suite à une violation des lois d'antitrust et de concurrence peuvent être sévères.

En général, il est interdit de conclure un accord direct ou indirect avec un concurrent à l'égard des prix ou ayant un impact sur les prix ; un accord sur la décision de faire une soumission est également interdit. C'est une violation aussi, de règle générale, si les concurrents se mettent d'accord pour partager ou allouer des clients, pour partager ou diviser les territoires géographiques dans lesquels ils sont concurrents, de se mettre d'accord sur les clauses contractuelles à proposer ou à accepter, et de partager ou de se mettre d'accord sur d'autres sujets liés à la concurrence. Il est aussi illégal que les employeurs en concurrence se mettent d'accord sur la rémunération à payer aux employés ou qu'ils se mettent d'accord, sous réserve de quelques exceptions limitées, de ne pas embaucher les employés de leurs concurrents. Il est important de garder à l'esprit que les entreprises sont effectivement des concurrents dans le marché de l'emploi, même si les entreprises vendent des produits ou des services différents. Même une conversation informelle ou une plaisanterie avec ses concurrents sur un sujet lié à la concurrence pourrait être interprétée comme un accord implicite. Une telle discussion est à éviter.

Les questions d'antitrust et de concurrence peuvent aussi survenir si l'entreprise cherche à créer une entente de coentreprise ou de partenariat avec ses concurrents. De tels efforts de partenariat permettent aux entreprises d'apporter leurs contributions ou capacités complémentaires et pourront favoriser la concurrence en augmentant la force compétitive de la coentreprise par rapport à la force singulière de chaque concurrent. La loi d'antitrust et de concurrence n'interdit pas de telles associations, surtout dans les cas où d'autres concurrents continuent d'opérer. Dans d'autres cas, si les concurrents étaient aussi capables individuellement de faire le travail que s'ils fonctionnaient en coentreprise, celle-ci pourrait être considérée une façon de limiter la concurrence, en violation éventuelle de la loi anti-trust ou anti-concurrence. Ainsi, toute entente de coentreprise, et tout accord créant une alliance ou une équipe avec les concurrents fera l'objet de l'autorisation préalable du service légal de l'entreprise et de son président directeur-général.

Contactez le service légal de l'entreprise en cas de questions sur la loi d'anti-trust et de concurrence.

CONFLITS D'INTERET



Eviter toute activité qui pourrait créer un conflit d'intérêt. S'il survient un conflit d'intérêt inévitable, contacter son chef immédiatement.

Tous les coéquipiers ont le devoir d'agir dans les meilleurs intérêts de Mortenson. Un conflit d'intérêt existe lorsqu'une activité ou l'intérêt d'un coéquipier représente un conflit par rapport aux intérêts de Mortenson. De règle général, les coéquipiers doivent éviter toute activité ou tout intérêt qui créera un conflit d'intérêt avec les intérêts de Mortenson. Au cas où un tel conflit serait inévitable, il faut le signaler immédiatement au chef du service de ce coéquipier.

Voici une liste non-exhaustive de types de conflits d'intérêt:

- Un coéquipier (ou parent proche du coéquipier) maintient des intérêts financiers dans les affaires d'un concurrent, fournisseur, partenaires commerciaux, client, vendeur (actuel ou potentiel) de Mortenson. (Cette définition ne s'applique pas aux actions dans une telle société achetée par le biais d'un fonds commun de placement).
- Un coéquipier fait des affaires de la part de Mortenson auprès des fournisseurs, des partenaires commerciaux, des clients, ou des vendeurs dans lesquels un parent du coéquipier sert de principal, officier, employé, ou représentant.
- Un coéquipier fait des affaires non-liées à Mortenson avec, ou ayant un intérêt financier avec un client, concurrent, fournisseur, partenaire commercial, vendeur de Mortenson, ou avec un employé d'un des susmentionnés.
- Un coéquipier reçoit un avantage favorable et personnel en faisant des affaires non-liées à Mortenson avec un client, concurrent, fournisseur, partenaire commercial, vendeur de Mortenson, ou avec un employé d'un des susmentionnés, où l'avantage favorable est accordé ou survient à cause de la relation entre Mortenson et l'autre partie.
- Un coéquipier utilise les ressources de Mortenson sans autorisation ou pour des objectifs inappropriés ou défendus qui pourraient exposer Mortenson aux coûts élevés ou à la responsabilité, aux dommages à l'équipement de Mortenson, aux dommages par rapport à sa réputation ou à ses relations clientèle, ou qui pourraient autrement représenter un conflit à l'égard des intérêts de Mortenson.

Si un conflit est inévitable, la divulgation de ce conflit permettra au chef de faire le nécessaire afin d'assurer que ce conflit d'intérêt ne pourra nuire aux intérêts de l'entreprise. Par exemple, si un coéquipier est responsable du choix de partenaires commerciaux pour un projet et les représentants ou employés d'un sous-traitant potentiel comprennent un parent du coéquipier, la divulgation de ce conflit permettra à son chef d'allouer à un autre coéquipier le processus de passation des marchés pour l'échange applicable.

Les conflits d'intérêts suivants sont strictement interdits selon les règles de la société :

- Un coéquipier fait des affaires pour une autre entreprise durant ses heures de travail chez Mortenson ou se sert des ressources de Mortenson.
- Un coéquipier se sert des matériels de l'entreprise ou des informations pour son avantage personnel.

Cette politique sur les conflits d'intérêt ne souhaite pas décourager les coéquipiers de participer dans des organisations civiles ou dans des opérations à caractère bénévole.



ACTIVITES POLITIQUES



Aucune pression ne peut être exercée sur un coéquipier pour qu'il contribue à une activité politique quelconque. Les coéquipiers sont défendus d'utiliser les fonds, le temps, ou les ressources de l'entreprise pour des activités politiques sauf dans les circonstances limitées qui sont autorisées dans la politique de l'entreprise, sous réserve de l'autorisation écrite et préalable du président directeur-général de la société. Les fonds de l'entreprise ne peuvent être utilisés afin d'influencer les officiers dans le cadre d'un contrat avec le gouvernement.

Mortenson encourage tous les coéquipiers d'exercer leur droit de participer dans des activités politiques légales. Selon la politique de Mortenson, aucune pression ne sera exercée sur un coéquipier pour l'obliger à contribuer à une activité politique. Les coéquipiers sont défendus d'utiliser les fonds, le temps, ou les ressources de la société pour des activités politiques sauf selon les circonstances limitées qui sont autorisées par la politique de la société. Mortenson va respecter toute loi en vigueur relative au congé accordé pour aller voter.

Il est interdit de faire des contributions individuelles avec les fonds de l'entreprise ou d'être remboursé par l'entreprise de quelque manière que ce soit, ni de soumettre des contributions en se servant de papier à en-tête appartenant à l'entreprise. Les fonds de l'entreprise ne peuvent servir de contribution politique pour appuyer une candidature ou une partie politique, quelque soit le niveau gouvernemental. Toute contribution de fonds de l'entreprise pour soutenir un référendum, une initiative, ou une autre cause nécessite l'autorisation écrite et préalable du président directeur-général. Tout accord de lobbying doit être étudié et approuvé par le service légal de l'entreprise.

Aux Etats-Unis, comme dans d'autres pays, la loi interdit l'utilisation de fonds alloués par le gouvernement fédéral pour payer une personne ou un consultant qui influence ou cherche à influencer des représentants du gouvernement fédéral par rapport à l'attribution ou la modification d'un contrat avec le gouvernement fédéral.

IMPACT ENVIRONNEMENTAL



Les coéquipiers chez Mortenson tiendront en compte et respecteront les lois environnementales en vigueur. La découverte de matériels dangereux nécessite une suspension d'opérations et une notification immédiates au service légal et au service de santé et de sécurité environnementale. Mortenson encourage le recyclage, la réduction de déchets, et l'utilisation d'énergie renouvelable en toutes circonstances prudentes.

Mortenson s'engage à réduire l'impact environnemental associé à ses opérations. L'entreprise recherche des opportunités d'éviter la pollution, de réduire les déchets, et de promouvoir l'utilisation des sources renouvelables d'énergie.

Mortenson s'engage également à protéger l'environnement et la santé humaine en respectant les lois et règlements en vigueur.

Les coéquipiers sont censés comprendre les exigences environnementales applicables à leur travail, et ils sont censés assurer que les opérations d'un projet sont conformes à ces exigences. Les coéquipiers sont obligés de respecter les lignes directrices de l'entreprise lorsqu'un danger ou risque environnemental réel ou possible est identifié. Mortenson va coopérer avec les agences réglementaires menant des enquêtes ou des inspections.

Consulter le directeur du service environnemental ou le service légal en cas de questions sur le respect des lois sur l'environnement.

Consulter les politiques pertinentes de la société pour plus de renseignements détaillés sur les obligations de conformité par rapport à l'environnement.

LES DROITS DE L'HOMME

Mortenson s'engage à vérifier que tout travail effectué est fait de façon volontaire en interdisant le travail forcé, le travail des enfants, et le trafic d'êtres humains dans les opérations de Mortenson et dans sa chaîne logistique, et en formant les coéquipiers sur les signes indiquant le travail forcé, le travail des enfants, et le trafic d'êtres humains, et comment signaler des soupçons de violations. Il est interdit d'embaucher une personne de moins de 18 ans sur tout chantier de Mortenson sauf en conformité avec toutes les lois en vigueur et avec le consentement écrit et préalable d'un officier de Mortenson. Mortenson interdit toute pratique qui constitue un trafic d'êtres humains ou de l'esclavage. Mortenson interdit l'utilisation de produits contenant les minéraux dits de conflit (exemples : l'étain, le tantale, le tungstène, et l'or) extraits de mines qui soutiennent ou qui financent des groupes armés.

CONFORMITE ET SOUMISSION DE RAPPORTS



La violation d'une loi peut exposer les coéquipiers et l'entreprise aux poursuites civiles et criminelles. C'est la responsabilité de chaque coéquipier de signaler une violation connue ou soupçonnée d'une loi, d'un règlement, d'une politique de la société, ou d'une infraction du *Code Déontologique et de Comportement Commercial*.

Si vous pensez qu'un officier, un membre du conseil d'administration, ou un coéquipier a pu violer le Code Déontologique et de Comportement Commercial, la politique de la société, ou des lois, c'est votre responsabilité de signaler cette violation soupçonnée. De même, si vous croyez qu'un partenaire commercial, un fournisseur, un consultant, un vendeur, ou une autre entité agissant de notre part ou fournissant des services à Mortenson aurait violé une loi quelconque ou aurait agi de manière harcelante, menaçante, ou contraire à l'éthique, c'est votre responsabilité de signaler la violation soupçonnée.

Il n'y aura ni représailles, ni action négative contre un coéquipier parce qu'il ou elle, en bonne foi, signale une violation connue ou soupçonnée de la loi, du Code Déontologique et de Comportement Commercial de Mortenson, ou d'une politique de la société, ou pour tout autre comportement contraire à l'éthique. Les rapports de violations de cette politique seront étudiés rapidement et complètement.

Normalement, le premier point de contact pour signaler une violation sera votre chef ou gérant immédiat. Cependant, si dans les circonstances, ce serait impossible ou improprie de signaler la violation à cette personne, vous pouvez la signaler aux ressources humaines, au service légal de l'entreprise, ou à tout membre principal de l'équipe exécutive. Sinon, les coéquipiers peuvent aussi se servir d'une ligne directe dédiée à la conformité à tout moment en téléphonant à 877.662.2330 (Etats-Unis et Canada) ou en se rendant à www.mortenson.com/compliancehotline. **Les coéquipiers et d'autres souhaitant signaler une violation peuvent le faire de façon anonyme en se servant de la ligne directe téléphonique dédiée à la conformité ou en se servant du site Internet. Un numéro de dossier sera attribué permettant le suivi du statut des rapports ou la réponse aux questions cherchant plus d'informations sans pour autant révéler leurs identités.**

Les chefs ou gérants informés qu'il existe une violation du Code Déontologique et de Comportement Commercial, des politiques de la société, ou des lois, doivent contacter le service des ressources humaines ou le service légal. L'inaction devant une violation connue ou alléguée ou manquer autrement dans son respect du Code Déontologique et de Comportement Commercial pourra mener à une mesure disciplinaire, jusqu'au licenciement.

Tout coéquipier qui viole ou autorise la violation de ce Code Déontologique et de Comportement Commercial, qui ne signale pas une violation soupçonnée, ou qui tente d'exercer des représailles contre un coéquipier qui signale une violation soupçonnée, sera soumis à une mesure disciplinaire.

Si vous êtes coéquipier dans l'Union Européenne, vous pouvez contacter la ligne directe dédiée à la Conformité 24 sur 24, 7 jours sur 7, si vous préférez rester anonyme en signalant une situation de comptabilité douteuse, un problème de contrôle, ou une autre obligation statutaire ou réglementaire de contrôle interne dans les domaines financiers, bancaires, comptables, et anti-pot-de-vin (« affaires de contrôle financier »). Sous les lois de l'Union Européenne, vous ne pourrez pas utiliser la ligne directe dédiée à la Conformité ni le mécanisme de rapport sur Internet pour signaler une violation alléguée de la loi, du Code Déontologique et de Comportement Commercial, ou pour toute autre question en dehors des affaires de contrôle financier.

SIGNALER UNE VIOLATION



LIGNE DIRECTE DE MORTENSON DEDIEE A LA CONFORMITE:

877.662.2330 (Etats-Unis et Canada)
www.mortenson.com/compliancehotline

1. Si vous préférez ne pas signaler une violation à votre chef de service immédiat, veuillez contacter les ressources humaines, le service légal de l'entreprise, ou un membre principal de l'équipe exécutive.
2. Sinon, vous pouvez signaler une violation connue ou soupçonnée en contactant la ligne directe de Mortenson dédiée à la conformité au 877.662.2330 (Etats-Unis et Canada) ou en vous rendant à www.mortenson.com/compliancehotline.

Ce Code Déontologique et de Comportement Commercial s'applique à toute entité et à toute filiale de Mortenson Construction Holdings, Inc.