



RETNINGSLINJER OG
PROSEDYRER

Retningslinjer for forretningsatferd og etikk

RETNINGSLINJE nr. 1.04

revidert: 31. juli 2017

Kjære kolleger,

Som dere vet, har Cott forpliktet seg til å følge de høyeste etiske standardene og drive virksomheten med den høyeste graden med integritet. Cotts kunder og offentligheten fortjener de høyeste standardene for kvalitet, utført i et miljø der objektivitet og integritet er kjennetegn. Personlig tror jeg dette engasjementet er selve kjernen i verdiene som gjør Cott til et bra selskap. Disse retningslinjene for forretningsatferd og etikk (disse "retningslinjene") uttrykker standardene for integritet og forretningspraksis som støtter Cotts egne unike sett med verdier. Disse retningslinjene bidrar også til å veilede oss til å overholde lover, forskrifter og etiske standarder som styrer vår forretningspraksis og definerer oss som et selskap som satser seriøst på etisk forretningsførsel.

Vi har gjort tilslutning til disse retningslinjene obligatorisk i våre relasjoner til våre kunder og leverandører og et krav for fortsatt ansettelse for våre ansatte og andre som arbeider på vegne av Cott. Jeg forventer at alle Cott-ansatte, ledere og styremedlemmer leser, forstår og følger våre retningslinjer av flere grunner. For det første forventer våre kunder dette av oss. For det andre har vi forpliktet oss til å etterleve våre kjerneverdier. Til slutt, hvis vi følger disse retningslinjene i alle aspekter av vår virksomhet, vil vi operere med de høyeste prinsippene for rettferdig og etisk forretningspraksis. Resultatet vil være et sted der vi alle kan fortsette å være stolte av å arbeide.

Vi har en forpliktelse overfor våre aksjeeiere og hverandre om å drive virksomheten lovlig og med den ytterste integritet. Se på disse retningslinjene for veiledning til å oppfylle denne viktige forpliktelsen. Disse retningslinjene er ikke en liste over det du ikke skal. Det er helt umulig å forestille seg alle mulige forretningsscenarier som kan oppstå når man skal utforme slike retningslinjer, så vi forventer at du skal se på disse retningslinjene som et utgangspunkt for å kartlegge riktig etisk kurs å følge. Hvis du ikke forstår noe, kan du stille spørsmål og søke avklaring.

Les disse retningslinjene når det oppstår situasjoner, og sørg for at du og dine medarbeidere holder seg til de høyeste etiske og juridiske standardene. Der disse retningslinjene ikke er eksplisitte, og du er i tvil, behøver du bare benytte ett viktig prinsipp: "gjør det rette."

Vi er alle ansvarlige for å sørge for at Cott opprettholder de høyeste standardene for etikk og etterlevelse. Sammen kan vi sørge for at Cott fortsetter å være et eksepsjonelt, etisk selskap.

Takk for innsatsen i dette arbeidet.

Med vennlig hilsen
Jerry Fowden, konsernsjef

Retningslinjer for forretningsatferd og etikk i Cott Corporation

Innholdsfortegnelse:

1. Mål og forventninger
2. Våre kjerneverdier
3. Etterlevelse av lover
4. Interessekonflikter
5. Politiske aktiviteter og bidrag; veldedige bidrag
6. Anti-korrupsjon og -bestikkelser, inkludert gaver og underholdning
7. Oppbevaring av bilag
8. Beskytte Cotts eiendeler
9. Etske retningslinjer for toppledere
10. Våre ansatte
11. Innsiddehandel
12. Rettferdig konkurranse
13. Konfidensiell informasjon.
14. Immaterielle rettigheter
15. Miljø-overholdelse
16. Produktkvalitet
17. Internasjonal virksomhet
18. Integritetsbekreftelse
19. Fritak
20. Bestemmelse om rettferdig fremleggelse

1. Mål og forventninger

Retningslinjene for forretningsatferd og etikk i Cott Corporation (disse "Retningslinjene") understreker våre grunnleggende verdier og er beregnet på å hjelpe oss til å forstå hvordan man tar riktige og etiske daglige beslutninger. Cott Corporation er forpliktet til å drive virksomheten på en måte som følger de høyeste etiske standardene og er i samsvar med alle gjeldende lover. I disse retningslinjene skal "ansatte" anses å omfatte alle styremedlemmer, ledere og ansatte i alle nivåer i Cott og i virksomhetene Cott driver.. Disse retningslinjene gjelder på lik linje for alle ansatte i Cott Corporation og de ansatte i alle Cotts datterselskaper (i fellesskap kalt "Cott") når det gjelder deres plikter overfor Cott.

Du er ansvarlig for å oppføre deg i samsvar med bestemmelsene i disse retningslinjene.

Målene i disse retningslinjene er følgende:

- Informere deg om de kulturelle og atferdsmessige forventningene for å engasjere seg i forsvarlig og etisk forretningsførsel.
- Gi veiledning i relevante forskrifter, lover og retningslinjer som berører dine daglige aktiviteter, inkludert veiledning om å gi politiske og veldedige bidrag og veiledning om hvilke tiltak du bør iverksette når du blir møtt med utpressing eller utilbørlig press.
- Fremme beskyttelse av selskapets eiendeler, herunder selskapets muligheter og konfidensiell informasjon.
- Tilrettelegging av en prosess for å ta opp problemer og spørsmål som involverer god forretningsskikk.
- Identifisere konfidensielle måter for at du skal kunne rapportere mistanker om brudd på disse retningslinjene.

Viktige kulturelle forventninger Cott håper dette regelverket vil forenkle inkluderer:

- Overholdelse av alle gjeldende forskrifter, lover og retningslinjer som gjelder for vår forretningsvirksomhet over hele verden.
- Være ærlig, rettferdig og troverdig når man utfører alle Cott-aktiviteter.
- Være oppmerksom på og unngå interessekonflikter mellom faglige og personlige anliggender.
- Opprettholde en atmosfære med rettferdige ansettelsesvilkår som omfatter hele arbeidsstyrken i Cott.
- Bidra til å sikre en trygg arbeidsplass og beskytte miljøet.
- Fremme en kultur der etisk adferd blir anerkjent, verdsatt og vist av alle ansatte.

I dagens virksomhet og juridiske rammer kan de rettslige kravene som berører Cotts virksomhet være kompliserte og noen ganger forvirrende. Cott er også klar over at ting endres. Som følge av dette kan rett og slett ikke alle etiske og juridiske problemstillinger forutses, og disse retningslinjene kan ikke gi alle svarene, og heller ikke erstatte ærlig og etisk atferd hos reflekterte styremedlemmer, ledere og ansatte. De må fungere som en veiledning som kan hjelpe deg med å løse etiske og juridiske spørsmål.

Det er ditt ansvar å bruke disse retningslinjene og sunn fornuft når det dreier seg om spørsmål rundt din atferd eller atferden til andre Cott-ansatte og personer som Cott gjør forretninger med. Når alt annet svikter, må du be om hjelp når du besvarer slike spørsmål.

Mest av alt må du alltid bare "gjøre det rette".

2. Våre kjerneverdier

Integritet – en hjørnestein for hva Cott er

Vår integritet er en hjørnestein for måten Cott driver forretninger på. All samhandling med kunder, samarbeidspartnere, leverandører, aksjeeiere og arbeidskolleger skal utføres med den ytterste integritet, ærlighet og gjensidig respekt.

Vår kontinuerlige streben etter det perfekte

Cott må kontinuerlig strebe etter det perfekte. Vi må aldri være fornøyd med det Cott er i dag. Cott kan og vil bli enda bedre i morgen.

Våre mest verdifulle aktiva – våre ansatte

Cott vil strebe etter å bygge et team som har evnen til og er oppmuntret og dedikert til å forbedre sine egne prestasjoner og faglige vekst og fokusere på å vinne. Det betyr at Cott ikke tolererer unødvendig byråkratisk og politisk atferd. Enkelt sagt, må du alltid prøve å "gjøre det rette" i samhandlingen med andre.

Våre forretningspartnere

Alle Cotts strategiske forretningspartnerskap med kunder, tilbydere og leverandører produserer verdier for aksjeeierne. Cott må ta vare på og dyrke disse relasjonene ved å drive sin daglige virksomhet på en respektfull, ærlig og konkurransedyktig måte.

Våre aksjeeiere

Cott er et børsnotert selskap og har derfor en plikt overfor sine aksjeeiere til å strebe etter å øke verdien og på en energisk måte beskytte deres investeringer. Cott skylder dem kontinuerlig å "gjøre det rette" i hver fasett av vår virksomhet. Det betyr at Cott må være på sitt beste både konkurransemessig og etisk. Cott vil bestrebe seg på å øke aksjeeiernes verdier hver eneste dag.

3. Etterlevelse av lover

Cotts forretningsvirksomhet skal drives i samsvar med gjeldende lover og forskrifter. I alle situasjoner, også der hvor ingen juridiske prinsipper gjelder, eller motstridende lovbestemmelser eksisterer, må virksomheten vår drives på en slik måte som ikke vil blamerer eller utgjør noen risiko for Cott, verken i dag eller i fremtiden.

Generelt er uvitenhet om lovens bestemmelser ikke noe forsvar. Følgelig må du være klar over lovbestemmelsene som regulerer Cotts virksomhet og sørge for at din atferd er i samsvar med alle slike lover, også lokale lover. Denne veiledningen gir informasjon om noen av typene lover som må følges. Imidlertid kan veiledning om konkrete spørsmål fås fra Cotts juridiske avdeling.

4. Interessekonflikter

Cott forstår og respekterer at du kan ta del i legitim økonomisk virksomhet og andre aktiviteter utenfor tilknytningen til Cott. Imidlertid må disse aktivitetene alltid være lovlige og fri for konflikter med hensyn til ditt ansvar som ansatt i Cott. Du må aldri misbruke Cotts ressurser, innflytelse eller eiendeler eller på annen måte diskreditere Cotts gode navn og rykte. En "interessekonflikt" oppstår når dine personlige, økonomiske eller private interesser (eller interessene til et familiemedlem) blander seg inn på noen måte, eller til og med ser ut til å blande seg inn i, ditt ansvar overfor Cott og med interessene til Cott.

Det er umulig å katalogisere alle potensielle interessekonflikter som kan oppstå. Du forventes å bruke godt skjønn og sunn fornuft for å unngå ikke bare faktiske interessekonflikter, men også at noe virker som interessekonflikter. Følgende er enkelte nyttige retningslinjer:

Unngå konflikter:

- Informer din nærmeste overordnede om evt. aktiviteter utenfor selskapet, økonomiske interesser eller forhold som kan utgjøre en interessekonflikt eller virke som en konflikt.
- Utøv godt skjønn i all personlig atferd og forretningsvirksomhet.
- Misbruk aldri Cotts ressurser eller eiendeler ved å bruke dem til noe annet enn legitime forretningsformål for Cott.
- Innhent tillatelse fra juridisk avdeling før du aksepterer en stilling som leder, styremedlem, konsulent eller ansatt i en utenforstående virksomhet eller aktivitet eller en aktivitet som kan føre til en interessekonflikt. Slik tillatelse må være skriftlig, med kopi til HR-avdelingen som arkiverer den i din personalmappe.
- Engasjer deg aldri i aktiviteter som direkte eller indirekte konkurrerer med Cotts virksomhet.

Røde flagg som signaliserer mulige interessekonflikter:

- Ha en økonomisk interesse i et selskap som driver forretninger med, eller som på annen måte berører Cotts virksomhet.
- Ta en jobb som kan komme i konflikt med eller forstyrre jobben i Cott eller friste deg til å bruke Cotts arbeidstid eller utstyr til andre aktiviteter enn din stilling i Cott.
- Misbruke Cotts ressurser eller innflytelse til å fremme eller hjelpe en utenforstående virksomhet.
- Mens du handler i din stilling som ansatt i Cott, drive forretninger med eller ansette en ektefelle, slektning eller nær personlig venn.

Det er kanskje ikke alltid klart når du har en interessekonflikt. For eksempel kan det oppstå en interessekonflikt hvis du eller et medlem av husstanden din har en tilknytning til eller eierandel hos en konkurrent, kunde, tilbyder, leverandør eller andre selskaper som gjør forretninger med Cott. Din leder eller juridisk avdeling kan hjelpe deg hvis du har spørsmål. Du bør rapportere eventuelle faktiske eller potensielle konflikter til din overordnede eller juridisk avdeling.

Som ansatt har du en plikt til å sørge for at det ikke finnes noen interessekonflikter, og dette er en løpende forpliktelse som krever at du handler i samsvar med de høyeste standardene for rettfærdighet, integritet og det som er rett overfor Cott.

5. Politiske aktiviteter og bidrag; veldedige bidrag

Cott begrenser ikke ansattes deltakelse i politiske og relaterte aktiviteter. Men du må ikke foreta politiske pengebidrag på Cotts vegne, verken direkte eller indirekte, uten skriftlig tillatelse fra juridisk avdeling. Du kan støtte den politiske prosessen gjennom personlige bidrag, dersom du kontrollerer at det ikke foreligger lovforbud eller restriksjoner når det gjelder slike bidrag. Du kan støtte den politiske prosessen med frivillig å gi din personlige tid til kandidatene eller organisasjonene du ønsker. Disse aktivitetene må imidlertid ikke utføres i arbeidstiden eller involvere bruk av ressurser som tilhører Cott, for eksempel telefoner, datamaskiner eller kontorrekvisita, og disse aktivitetene må ikke overlapse Cotts virksomheter eller med vår posisjon når det gjelder offentlige retningslinjer. Din leder eller juridisk avdeling kan hjelpe deg hvis du har spørsmål.

Cott oppfordrer ansatte til å bidra til veldedige organisasjoner etter eget valg, med forbehold om at de kontrollerer at det ikke foreligger lovforbud eller restriksjoner når det gjelder slike bidrag. Men når det gjelder politiske aktiviteter, må ikke ansatte bruke Cotts ressurser til personlig støtte av veldedige eller andre ideelle organisasjoner som ikke er spesielt sanksjonert eller støttet av Cott. Alle veldedige formål som støttes av Cott, forutsetter en due diligence-gjennomgang av juridisk avdeling for å sikre etterlevelse av gjeldende lover, og alle bidrag må

regnskapsføres riktig.

6. Anti-korrupsjon og -bestikkelser, inkludert gaver og underholdning

Bestikkelser er i prinsippet å tilby, love, gi, motta eller be om en fordel (økonomisk eller annet) som et incitament for en handling som er ulovlig eller representerer et tillitsbrudd.

Bestikkelser

Som alle virksomheter er Cott bundet av mange lover, både i og utenfor USA, som forbyr bestikkelser i praktisk talt alle typer forretningsforhold. Regelen her er enkel – ikke betal bestikkelser til noen, på noe tidspunkt, uansett årsak, og motta ikke bestikkelser fra noen. Cott har "nulltoleranse" når det gjelder alle former for bestikkelser og korrupsjon i virksomheten. Du må også være forsiktig når du gir eller mottar gaver og betaler for eller aksepterer underholdning eller andre forretningsgaver på vegne av Cott. Vi ønsker å unngå muligheten for at gaven, underholdningen eller andre typer oppmerksomheter kan oppfattes som en bestikkelse eller som er beregnet på å påvirke en forretningstransaksjon med en annen part, uavhengig av om Cott er leverandør eller kjøper.

Offentlige tjenestemenn

Det å tilby, utveksle, be om eller motta gaver, underholdning, tips eller andre oppmerksomheter eller betalinger som kan oppfattes som bestikkelser, blir spesielt problematisk hvis du arbeider med en offentlig tjenestemann. Transaksjoner med myndighetene er underlagt spesielle juridiske regler, som ikke er det samme som å drive forretninger med private parter. Flere lover rundt i verden, inkludert lovene USA Foreign Corrupt Practices Act ("FCPA"), UK Bribery Act og OECD-konvensjonen mot korrupsjon av utenlandske offentlige tjenestemenn, forbyr spesielt det å tilby eller gi noe av verdi til offentlige tjenestemenn for å påvirke offisielle handlinger eller sikre en utilbørlig fordel. Dette omfatter ikke bare tradisjonelle gaver, men også ting som reiser, politiske eller veldedige bidrag og jobbtillbud. Det er ingen beløpsgrense – ethvert beløp kan oppfattes som en bestikkelse.

Gaver og underholdning

Rimelig og forholdsmessig gjestfrihet eller salgsfremmende utgifter, som forsøker å forbedre bildet av Cott, bedre presentere Cotts produkter og tjenester eller etablere vennskapelige forbindelser, anerkjennes som en etablert og viktig del av forretningsvirksomhet. Du må aldri motta gaver eller underholdning fra en kunde, leverandør eller noen som forsøker å gjøre forretninger med Cott med mindre de ikke er bedt om, og de ikke skaper noen forpliktelse fra din side. Det å motta en gave som verdimessig overskrider vanlige normer eller underholdning som er mer enn en rutinemessig sosial begivenhet, kan fremstå som et forsøk på å påvirke dine avgjørelser med hensyn til kunder, leverandører, konsulenter eller lignende på en utilbørlig måte. Du må følge følgende standarder når du bestemmer om du skal ta imot gaver, underholdning eller reiser og losji.

Akseptere gaver

Det kan aldri bes om gaver for noe som helst beløp. Cott har satt sammen regler om aksept av gaver som må overholdes. Reglene er angitt i Cotts globale korrupsjons- og bestikkelsespolitikk. Sørg for at du har lest disse grundig og at du handler i overensstemmelse med dem til enhver tid.

Motta underholdning

Vanlig forretningsunderholdning, f.eks. lunsj, middag, teaterbesøk, idrettsarrangementer og lignende, er aktuelt dersom de er av en rimelig natur. Hensikten med å motta slike forretningsgaver må være å gjennomføre forretningsdiskusjoner i god tro eller å fremme bedre forretningsforbindelser. Det kan aldri bes om noe slags type av underholdning eller verdier. Cott har utarbeidet regler rundt det å akseptere underholdning som må følges til enhver tid. Reglene er stadfestet i Cotts anti-korrupsjon og bestikkelsespolitikk. Sørg for at du har lest disse grundig og at du handler i overensstemmelse med dem til enhver tid.

Motta reise og losji

Du kan ikke motta betaling for, eller en gave, gratis transport, overnatting eller andre reiseutgifter med mindre du er på reise som en del av en gruppe som arrangeres av en kunde, leverandør eller konsulent eller deres representanter, turen er forretningsrelatert og gaven eller betalingen er rapportert og godkjent på forhånd av din overordnede. Hvis den utenforstående parten refunderer utgifter til transport, overnatting eller andre utgifter som ble betalt av Cott, må refusjonsbetalingen gis til Cott.

Gi gaver

Gaver må ikke bli tilbudt, lovet eller gitt med sikte på å påvirke en tredjepart for å oppnå eller beholde en forretning eller forretningsfordel, eller å belønne en bestemmelse om opprettholdelse av en forretning eller en forretningsfordel, eller eksplisitt eller implisitt utveksle tjenester eller fordeler. Cott har utarbeidet regler rundt det å gi gaver som må overholdes. Reglene er angitt i Cotts globale korrupsjons- og bestikkelsespolitikk. Sørg for at du leser disse grundig og opptre i overensstemmelse med dem til enhver tid.

Underholde kunder og leverandører

Underholdning må ikke gis med sikte på å påvirke en tredjepart for å oppnå eller beholde en forretning eller forretningsfordel, eller å belønne tilveiebringelse eller opprettholdelse av forretninger eller forretningsfordeler, eller for eksplisitt eller implisitt utveksling av tjenester eller fordeler. Cott har utarbeidet regler rundt underholdning som må overholdes. Reglene er angitt i Cotts globale korrupsjons- og bestikkelsespolitikk. Sørg for at du leser disse grundig og opptre i overensstemmelse med dem til enhver tid.

Tilretteleggingsbetaling (smøring)

Tilretteleggingsbetalinger (også kalt "smøring") er vanligvis betaling av mindre beløp eller gaver som gis til lavere offentlige tjenestemenn for å fremskynde eller "tilrettelegge" handlinger som tjenestemannen allerede er forpliktet til å utføre. Du må ikke foreta tilretteleggingsbetalinger og du må ikke la andre som arbeider for deg, gjøre dette. Cott skiller ikke mellom tilretteleggingsbetalinger og bestikkelser. Enhver type smøring er forbudt, stor eller liten, dersom ikke slike betalinger anses som en del av den lokale forretningspraksisen eller er akseptabelt under lokal lovgivning (noe som sjeldent forekommer, hvis tillatt i det hele tatt), og selv om Cotts konkurrenter driver slik praksis.

Tredjeparter

Generelt må du ikke tilby noe til en kunde, leverandør eller tjenestemann – direkte eller indirekte via en tredjepart – som gjengjeld for fordelaktig behandling. Du må innhente forhåndstillatelse fra juridisk avdeling før du gir noe av verdi til en kunde, leverandør eller tjenestemann, og du må sørge for at slike godkjente utbetalinger blir riktig bokført. I tillegg kan Cott holdes ansvarlig for bestikkelser betalt av enhver person (som for eksempel en ansatt, en underordnet eller en tredjeparts-agent eller konsulent) som opptre på Cotts vegne. Vær spesielt forsiktig når du vurderer en potensiell tredjepart som kan samhandle med andre på vegne av Cott. Du må ikke engasjere en slik tredjepart hvis det er grunn til å tro at denne tredjeparten kan forsøke å bestikke en kunde, leverandør eller offentlig tjenestemann. I tillegg må du sørge for at alle slike tredjeparter samtykker i å overholde anti-bestikkelsesbestemmelsene i disse retningslinjene.

7. Oppbevaring av bilag

Cott er pålagt å sende inn mange dokumenter og rapporter til US Securities and Exchange Commission ("SEC"), de canadiske verdipapirtilsynsmyndighetene og andre tilsynsinstitusjoner. Dette materiellet og annen offentlig kommunikasjon fra Cott må inneholde opplysninger som er fullstendige, rettferdige, nøyaktige, presise og lette å forstå.

Du må være kjent med og overholde Cotts kontroller og prosedyrer for fremleggelse av informasjon og internkontrollen når det gjelder økonomisk rapportering. Du er ansvarlig for og vil

bli holdt ansvarlig for nøyaktig rapportering av alle transaksjoner du er direkte involvert i. Nøyaktige og pålitelige regnskaper er avgjørende for at Cott skal kunne oppfylle sine juridiske og økonomiske forpliktelser og administrere virksomheten. Du må føre bøker, opptegnelser og regnskap på en måte som viser et riktig og nøyaktig regnskap over alle forretningstransaksjoner og bruk av eiendeler, og vise dem i rimelig detalj. Betaling utført av Cott for varer og tjenester skal alltid underbygges med fakturaer eller annen relevant dokumentasjon som gjenspeiler det faktiske formålet med utbetalingene. Betalinger kan bare foretas til personer eller bedrifter som leverer varer og tjenester, med mindre annet er godkjent på forhånd av din overordnede.

Forfalskning av bilag for Cott er strengt forbudt. Transaksjoner, arrangementer og forpliktelser som ikke gjenspeiles i regnskapet må ikke utføres, og uregistrerte midler eller eiendeler må ikke forekomme, med mindre det er tillatt i gjeldende lov eller forskrift. Hvis de er tillatt, må slike transaksjoner, arrangementer, forpliktelser og kontoer, dersom de er vesentlige, vises i aktuelle rapporter til SEC. Eventuelle spørsmål i denne forbindelse må rettes til Cotts økonomidirektør eller juridisk avdeling.

Ledere og overordnede må sørge for et internt regnskapssystem med kontroller som:

- hindrer uautoriserte, uregistrerte eller unøyaktig registrerte transaksjoner.
- tillate at regnskapsrapporter utarbeides som er basert på god regnskapsskikk.

Du må samarbeide fullt ut med Cotts regnskaps- og internrevisjonsavdelinger, samt Cotts uavhengige revisorer og juridisk avdeling. Ledere må sørge for at tredjeparter som oppretter eller oppdaterer Cotts regnskaper følger de samme reglene, der det er hensiktsmessig.

8. Beskytte Cotts eiendeler

Du har et ansvar for å bruke og beskytte eiendelene til Cott på riktig måte. Eiendeler kan være både materielle (for eksempel bygninger, møbler, datasystemer og utstyr, inventar, verktøy og penger) og immaterielle (for eksempel forretningshemmeligheter, arbeidstid, markedsførings- og prisstrategier). All elektronisk informasjon som overføres eller finnes i Cotts informasjonssystemer, eies av Cott og må sikres på betryggende måte og kun brukes til jobbrelaterte formål.

Personlig bruk av Cotts eiendeler

Du forventes å bruke sunn fornuft når du bruker Cotts eiendeler for å utføre rutinemessige personlige oppgaver utenfor arbeidstiden, f.eks. private telefonsamtaler, fakser, sending av private e-poster og kort tilgang til legitime kommersielle nettsteder. Tilgang til e-post og Internett kan overvåkes i samsvar med gjeldende lover, og det er ingen garanti for personvern i den forbindelsen. Besøk av nettsteder som inneholder rasistisk, pornografisk, gambling eller annet upassende materiell er forbudt. Det er viktig for hver enkelt av oss å bli kjent med og etterleve Cotts "Retningslinjer for elektronisk kommunikasjon". Andre spesifikke eksempler på upassende bruk av Cotts eiendeler er privat bruk av: firmabiler til privat bruk, selskapet verktøy eller utstyr, postforsendelser som selskapet betaler, selskapets materiell, selskapets eiendeler til personlig vinning og langdistansetjenester for selskapets regning.

Dra fordel av forretningsmuligheter

Du har en plikt overfor Cott til å fremme selskapets interesser når anledningen byr seg. Du må ikke benytte muligheter for deg personlig (eller til fordel for venner eller familiemedlemmer) som du oppdager ved bruk av Cotts eiendeler, informasjon eller posisjon.

9. Etiske retningslinjer for toppledere

Det er av avgjørende betydning for Cotts lederteam og Cotts styre å kunne gi Cotts investorer nøyaktig, pålitelig informasjon. Etisk praksis forankrer Cotts ledelsesfilosofi for å drive

virksomheten, og vårt styre er forpliktet til å etterleve de høyeste etiske standardene. Cott har vedtatt ekstra etiske retningslinjer som er spesifikke for vår toppledelse.

10. Våre ansatte

Cott tilstreber en arbeidsplass som er inkluderende og trygg for våre ansatte og samarbeidspartnere. Våre retningslinjer og programmer er utviklet for å fremme rettferdighet og respekt for alle individer og skape en arbeidsplass der mangfold og inkludering blir verdsatt. Cott tolererer ikke diskriminering, trakassering eller gjengjeldelse. Atferd som setter våre ansatte eller forretningspartnere i fare, er ikke tillatt.

Like ansettelsesmuligheter

Cott er stolt over å være en arbeidsgiver som gir like muligheter og aktiv støtte til sine ansatte. Det er Cotts mål å ha en arbeidsstokk som i rimelig grad gjenspeiler mangfoldet av kvalifisert talent som er tilgjengelig på relevante arbeidsmarkeder. Cott forsøker å rekruttere, utvikle og beholde de mest talentfulle personene fra en mangfoldig kandidatpool.

Cott baserer ansettelsesbeslutninger, herunder valg, utvikling og avlønningsbeslutninger, på en persons kvalifikasjoner, kompetanse og resultater. Selskapet baserer ikke slike avgjørelser på personlige egenskaper eller status, f.eks. rase, farge, kjønn, graviditet, nasjonal eller etnisk opprinnelse, statsborgerskap, religion, alder, funksjonshemming, veteranstatus, seksuell orientering, kjønnsidentitet, sivilstand, og/eller genetisk informasjon. Cott er fullt ut forpliktet til å gi like arbeidsmuligheter og etterlevelse av bokstav og ånd i hele spekteret av rettferdige ansettelsesvilkår og ikke-diskrimineringslover i landene selskapet driver virksomhet.

Trakasseringsfri arbeidsplass

Cott bestreber seg på å sørge for en arbeidsplass fri for trakassering. Cott tolererer ikke upassende oppførsel eller trakassering fra eller av våre ansatte eller forretningspartnere. I vår anti-trakasseringsretningslinjer defineres trakassering som enhver oppførsel som:

- urimelig forstyrrer en persons jobbresultater eller
- skaper en arbeidsplass som er skremmende, fiendtlig, upassende eller støtende.

Våre ansatte må:

- behandle alle med respekt, og
- avstå fra uønsket eller potensielt støtende verbal eller fysisk atferd, inkludert bakvaskelse, økenavn, vitsing, berøring og andre potensielt støtende eller skremmende handlinger.

Ledere må:

- administrere Cotts retningslinjer og programmer på en måte som er hensiktsmessig, konsekvent og ikke-diskriminerende,
- overvåke arbeidsplassen og iverksette tiltak for å forebygge og håndtere upassende oppførsel,
- støtte våre retningslinjer for like muligheter og kvotering politikk og aktiv støtte, og
- sørge for rimelige muligheter for arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne i tråd med gjeldende lover.

Cott vil iverksette disiplinære tiltak overfor dem som handler på en uakseptabel måte. Se punkt 18 i disse retningslinjene for en beskrivelse av potensielle disiplinære tiltak.

Personlige relasjoner

Cott ønsker å unngå å gi inntrykk av favorisering på arbeidsplassen. Personer med nære personlige relasjoner må ikke være i tilsyns- eller underordnede rapporteringsforhold eller andre myndighetsposisjoner som kan påvirke ansettelsesbeslutninger som gjelder hverandre.

Hvis du befinner deg i denne situasjonen, må du opplyse om det ved å ringe HR-avdelingen. Juridisk avdeling vil samarbeide med din overordnede for å se om det er nødvendig med en endring i rapporteringsforholdene.

Voldelig atferd, alkohol og narkotika

Cott ønsker en arbeidsplass som beskytter helse og sikkerhet for våre ansatte og forretningspartnere. Derfor forbyr Cott skremmende atferd, trusler og voldshandlinger på våre arbeidsplasser. Dette er også grunnen til at Cott ønsker en arbeidsplass fri for narkotika og alkohol. Du må komme på jobb uten de negative effektene av narkotika eller alkohol og være i stand til å utføre alle dine arbeidsoppgaver.

Våre "Retningslinjer for misbruk av ulovlige stoffer og alkohol" tillater deg ikke å bruke ulovlige rusmidler og alkohol på arbeidsplassen eller på Cotts eiendom eller å møte på jobb med påvisbare nivåer av narkotika eller alkohol i systemet i arbeidstiden. I enkelte tilfeller kan narkotika- og alkoholtesting forordnes som en betingelse for fortsatt ansettelse.

For å hjelpe deg til å overholde våre retningslinjer for misbruk av ulovlige stoffer og alkohol, kan Cott tilby rådgivning og/eller rehabiliteringstjenester.

11. Innsidehandel

Amerikansk og kanadisk verdipapirlovgivning forbyr kjøp eller salg av et selskaps verdipapirer av personer som er kjent med viktig informasjon om selskapet som ikke er allment kjent for offentligheten. Disse lovene forbyr også personer som kjenner til slik viktig informasjon som ikke er offentlig for allmennheten å gi denne informasjonen til andre som kan handle. Cott har vedtatt "Retningslinjer for innsidehandel" for sine styremedlemmer, ledere, ansatte og konsulenter når det gjelder handel med Cotts verdipapirer, samt verdipapirer i børsnoterte selskaper som Cott har et forretningsforhold med.

Retningslinjene for innsidehandel forbyr handel med Cotts verdipapirer, direkte eller gjennom familiemedlemmer eller andre personer eller enheter, når man er kjent med vesentlig informasjon som ikke er offentlig for allmennheten om Cott. Likeledes forbyr retningslinjene for innsidehandel handel med verdipapirer fra andre selskaper når man er kjent med vesentlig informasjon som ikke er offentlig for allmennheten om det aktuelle selskapet som ble ervervet under ansettelsen i Cott. Iht. retningslinjene for innsidehandel kan du ikke gi vesentlig informasjon som ikke er offentlig for allmennheten videre til andre eller anbefale at noen kjøper eller selger verdipapirer når de er kjent med slik informasjon. Denne praksisen, kjent som "tipsing", bryter også verdipapirlovene og kan føre til de samme sivile og strafferettslige konsekvensene som gjelder for innsidehandel.

For å bidra til å hindre utilsiktet brudd på verdipapirlovene og unngå å gi inntrykk av handel på grunnlag av innsideinformasjon, forbyr retningslinjene for innsidehandel også enkelte ansatte fra handel i Cotts verdipapirer i kvartalsvise forbudsperioder og under visse hendelsesspesifikke forbudsperioder. Retningslinjene for innsidehandel krever også at visse ansatte forhåndsklarerer alle transaksjoner i Cotts verdipapirer. Du vil bli varslet hvis du er gjenstand for slike forbudsperioder eller forhåndsklaringsprosedyrer.

Uansett om du er gjenstand for forbudsperioder eller om en forbudsperioder er eller ikke er i kraft, er handel på grunnlag av vesentlig informasjon som ikke er offentlig for allmennheten en forbrytelse. Cott vil samarbeide med myndighetene ved enhver etterforskning av handel i Cotts ordinære aksjer og kan iverksette tiltak opp til og inkludert oppsigelse for brudd på retningslinjene for innsidehandel.

12. Rettferdig konkurranse

Cott er engasjert i fri og rettferdig konkurranse over hele verden, og Cott mener at ubegrenset ærlig konkurranse er avgjørende for funksjonen av et system med et fritt næringsliv. De fleste land har lover (ofte kalt "antitrustlover" eller "konkurranselover") som forbyr begrensninger av handel gjennom aktiviteter som prissamarbeid, kunde- eller markedsfordeling og misbruk av en dominerende markedsposisjon. Cott må etterleve disse lovene. Disse lovene har vært, og vil fortsatt være, en viktig bidragsyter til de frie markedene som Cott opererer på. Du må gjøre ditt ytterste for å opptre rettferdig overfor Cotts kunder, leverandører, konkurrenter og andre ansatte. Du må ikke utnytte noen ved manipulering, fortieelse, misbruk av fortrolig informasjon, villedende fremstilling av vesentlige fakta eller annen uredelig praksis. Hemmelige avtaler, konkurransehemmende diskusjoner og/eller avtaler med konkurrenter og andre, er forbudt. Dette omfatter: avtaler om å fastsette priser eller tildele eller dele markeder eller kunder, boikott eller nekting av å handle med kunder eller leverandører, uten legitim forretningsbegrunnelse eller deltakelse i annen atferd som ulovlig begrenser konkurransen. Valg av leverandører av varer og tjenester til Cott vil være basert på objektive kriterier, blant annet kvalitet, pris, service og generelle fordeler for Cott.

Cott ivaretar nøye sin strategiske og annen informasjon, og eventuell fremleggelse til en konkurrent eller en annen aktør, selv om det er utilsiktet, kan ha negativ virkning på Cotts virksomhet. Diskutere eller utveksle informasjon som er konkurransesensitiv, spesielt med konkurrenter, er forbudt. Eksempler på denne typen informasjon omfatter priser, kostnader, markedsføringsplaner eller studier og produksjonsplaner og -muligheter. Du må først konsultere Cotts juridisk avdeling før du gjennomfører noen diskusjoner med en konkurrent. Hvis en konkurrent starter en diskusjon som involverer noen av disse temaene, må du nekte å delta i diskusjonen og rapportere saken til Cotts juridisk avdeling.

Hvis du deltar i bransjeforeninger eller har andre rutinemessige kontakter med konkurrenter, kunder eller leverandører, må du være spesielt forsiktig med å røpe denne typen informasjon. Unntatt når det gjelder administrerende direktør, som kan lovlig delta i slike foreninger etter eget skjønn, må deltakelse av ansatte i slike foreninger forhåndsgodkjennes av følgende, det som er aktuelt:

Ansatte i forretningsenheten:

Et medlem av Cotts lederteam

Selskapets ansatte:

- Daglig leder – HR, juridisk avdeling, økonomidirektør,
- konsernsjef eller innkjøpssjef

Cotts lederteam:

- Administrerende direktør

Slike godkjenninger må være skriftlige, og en kopi må sendes til ansvarlig representant for HR-avdelingen som skal arkiveres i den ansattes personalmappe.

13. Konfidensiell informasjon.

Konfidensiell informasjon og innsideinformasjon

Du vil i løpet av ditt forhold med Cott få tilgang til konfidensiell informasjon om Cott og virksomheten. Konfidensiell informasjon omfatter all upublisert informasjon som kan være til nytte for konkurrentene eller skadelig for Cott eller kundene hvis den blir publisert. Eksempler på konfidensiell informasjon omfatter: (a) ethvert konkurransesystem, informasjon eller prosess; (b) upublisert informasjon om Cotts virksomhet (herunder priser og kostnader), resultater, strategier og prognoser; (c) upublisert informasjon om Cotts forretningsplaner, forretningsprosesser og kunderelasjoner; (d) upublisert informasjon om ansatte; (e) upublisert

informasjon mottatt under ansettelsesforholdet om kunder og leverandører (samt potensielle kunder og leverandører); (f) upublisert informasjon om Cotts teknologier, systemer og proprietære produkter; og (g) forretningshemmeligheter (f.eks. drikkeformler).

Under ditt forhold med Cott og fortsatt deretter må du opprettholde og beskytte konfidensiell informasjon du mottar eller oppretter i forbindelse med aktiviteter for eller på vegne av Cott. Konfidensiell informasjon må ikke utleveres til noen (inkludert andre Cott-ansatte) som ikke er autorisert til å motta den eller har behov for å få slik informasjon. De eneste unntakene er når en slik utlevering er godkjent av kunden eller leverandøren eller det aktuelle Cott-personellet eller er pålagt ved lov eller rettsbeslutning. Eventuelle spørsmål i denne forbindelsen bør rettes til Cotts juridiske avdeling.

Du må iverksette forholdsregler for å hindre uautorisert utlevering av Cotts konfidensielle informasjon. Konfidensiell informasjon må aldri diskuteres på offentlige steder. Du må også sørge for at forretningsdokumenter og e-post produseres, kopieres, faxes, arkiveres, oppbevares og kastes med midler som er egnet til å minimere risikoen for at uvedkommende kan få tilgang til konfidensiell informasjon. I tillegg må datamaskiner og arbeidsområder være forsvarlig sikret for å hindre uautorisert tilgang.

Informasjon om konkurrenter

All informasjon som Cott distribuerer må være nøyaktig og objektiv, inkludert informasjon om våre konkurrenter. Du må ikke komme med falske eller villedende påstander om konkurrenter, deres produkter eller tjenester. Innhenting av opplysninger om Cotts konkurrenter er en viktig og akseptert praksis, forutsatt at det gjøres på en forsvarlig, lovlig og etisk forsvarlig måte. Det er grenser for hvordan slik informasjon kan samles inn, spesielt konfidensiell informasjon. Cotts ansatte må passe på aldri å krysse grensen for det utilbørlige når de søker informasjon om konkurrenter. Det er helt klart utilbørlig bevisst å skaffe konfidensiell konkurrentinformasjon gjennom falsk informasjon, bedrageri eller falske påskudd.

Hvis du deltar i bransjeforeninger eller har andre rutinemessige kontakter med konkurrenter, kunder eller leverandører, må du være spesielt forsiktig så du ikke røper konkurransesensitiv informasjon.

14. Immaterielle rettigheter

Cotts immaterielle rettigheter (varemerker, logoer, opphavsrettigheter, forretningshemmeligheter, "knowhow" og patenter) er blant våre mest verdifulle eiendeler. Uautorisert bruk kan føre til tap eller alvorlig verditap. All bruk av Cotts varemerker og logoer må klareres på forhånd med juridisk avdeling. Rapport eventuelle mistanker om misbruk av varemerker, logoer eller andre av Cotts immaterielle rettigheter til juridisk avdeling.

På samme måte må vi respektere andres immaterielle rettigheter. Utilbørlig bruk av andres immaterielle rettigheter kan utsette Cott og deg for strafferettslige og sivile bøter og straff. Søk råd fra juridisk avdeling før du søker etter, mottar eller bruker proprietær informasjon fra andre eller la andre bruke eller få tilgang til Cotts konfidensielle informasjon. Du må også sjekke med juridisk avdeling dersom du utvikler et produkt som bruker innhold som ikke tilhører Cott. Mer informasjon om beskyttelse av åndsverk finner du i Cotts "Retningslinjer om beskyttelse av immaterielle rettigheter".

15. Miljø-overholdelse

Cott er forpliktet til å overholde alle gjeldende lover og forskrifter om miljøvern. For eksempel må toppladelsen ved Cotts produksjonsanlegg være klar over lover og forskrifter som påvirker utslipp til luft og vann (kloakk) og lagring, avfallsbehandling og utslipp av avfall og farlige stoffer på sitt anlegg. Unnlattelse av å overholde slike lover og forskrifter, selv utilsiktet, kan føre til betydelig straff for Cott. Hvis du derfor har mistanke om manglende overholdelse av eller brudd på disse lovene og forskriftene, må omstendighetene rapporteres umiddelbart til din overordnede, fabrikkjefen på det aktuelle anlegget eller til Cotts juridiske avdeling.

16. Produktkvalitet

Vår suksess er avhengig av evnen til alltid å produsere kvalitetsprodukter til våre kunder. Hver divisjon må opprettholde kvalitets- og produktsikkerhetsstandarder som er i samsvar med gjeldende lover og forskrifter. Spesielt må hvert produksjonsanlegg overholde god produksjonspraksis. Du må utføre dine oppgaver for Cott på en måte som er egnet til å opprettholde integriteten og kvaliteten på Cotts produkter.

17. Internasjonal virksomhet

Cott driver virksomhet i mange land og er forpliktet til å følge lover og forskrifter som gjelder der Cott driver virksomhet. Alle transaksjoner må utføres i samsvar med gjeldende lovgivning.

USA, via FCPA, Storbritannia, via UK Bribery Act, og mange andre land, forbyr betaling eller tilbud om noe av verdi til offentlige tjenestemenn for å sikre eller opprettholde et konkurransefortrinn. Du må være oppmerksom på faren for urettmessige utbetalinger, inkludert upassende gaver. FCPA krever også at Cott opprettholder tilstrekkelige regnskapsbilag og internkontroller for å identifisere betalinger av enhver art til offentlige tjenestemenn. Se punkt 6 og 7 i disse retningslinjene.

Cott vil ikke delta i noen boikott som ikke er sanksjonert av USA eller FN eller gi informasjon som kan tolkes som å støtte usanksjonert boikott.

18. Integritetsbekreftelse

Du er ansvarlig for dine egne handlinger, og det er ditt ansvar å lese og forstå disse retningslinjene. For å bidra til å sørge for at du forstår disse retningslinjene og våre forventede standarder for god forretningsskikk og integritet, må du lese disse retningslinjene ved ansettelsen eller utnevnelsen. Når det er gjort, må du fylle ut et bekreftelsesskjema (som du vil få av HR-avdelingen), som bekrefter følgende:

- Bekrefter at du har lest og forstått disse retningslinjene, at du overholder disse retningslinjene og andre viktige retningslinjer i Cott, og at du vil fortsette å overholde dem.
- Fremlegge mulige interessekonflikter og rapportere bekymringer du måtte ha om mulige konflikter eller brudd på retningslinjene.

Cotts toppledelse må fylle ut en kvartalsvis ledererklæring som inkluderer en bekreftelse av at de aktuelle topplederne har lest og forstått disse retningslinjene. Dessuten, for å øke bevisstheten om disse retningslinjene, sender Cott en e-postpåminnelse til alle ansatte hvert år som oppfordrer ansatte til å gjennomgå disse retningslinjene og minner om viktigheten av å forstå og overholde disse retningslinjene. Cott forstår at ting endres. Hvis du opplever en ny situasjon som kan føre til en reell eller tilsynelatende interessekonflikt eller en annen problemstilling som potensielt impliserer et område som omfattes av disse retningslinjene, må du diskutere dette med din overordnede straks. Styremedlemmer og/eller toppledere må diskutere det med juridisk avdeling. Også slike opplysninger skal også oppdateres på ditt bekreftelsesskjema.

Disse retningslinjene og eventuelle periodiske oppdateringer finner du på Cotts intranett. Unnlattelse av å lese disse retningslinjene fritar deg ikke fra plikten til å overholde vilkårene i disse retningslinjene. Hvis du er usikker på riktig tolkning av disse retningslinjene eller bruken av dem i bestemte situasjoner, bør du rette spørsmål om dette til og søke veiledning fra juridisk avdeling eller HR-lederen.

Ethicspoint® Hotline

Ta opp problemer og søke veiledning

Cott driver forretninger ærlig og med integritet. Cott er avhengig av hjelp fra alle sine ansatte til å opprettholde den høyeste integritetsgraden. Hvis du får kjennskap til mistenkte overtredelser, må du rapportere det til Cott, enten ved å snakke med en overordnet eller ved å bruke Ethicspoint®-rapporteringsystemet. Du må iverksette alle ansvarlige tiltak for å hindre brudd på retningslinjene.

Enhver Cott-ansatt kan bruke Ethicspoint®-rapporteringsystemet til anonymt å rapportere mistanker om overtredelser, blant annet følgende:

- Tyveri av Cotts eiendeler.
- Regnskap, internkontroll og revisjon er viktig.
- Manglende overholdelse av disse retningslinjene for forretningsatferd og etikk
- Brudd på statlig, provinsiell eller føderal verdipapirlovgivning.

Du kan rapportere via nettsiden eller via telefon. Hvis du velger telefonrapportering, vil en operatør som er ansatt i et annet firma enn Cott svare på anropet, ta opp informasjonen som du har, og videresende en rapport for en hensiktsmessig oppfølging og etterforskning.. Ærlige rapporter gitt i god tro vil bli tatt på alvor og behandlet tilsvarende.

Ethvert forsøk på å misbruke Ethicspoint®-rapporteringsystemet til bevisst å skade en person gjennom falske beskyldninger eller annen rettsstridig atferd, er forbudt.

Følgende alternativer er tilgjengelige for anonym rapportering av overtredelser:

Via telefon: gå til <https://cottcompanies.ethicspoint.com> for ditt lokale gratisnummer:

Via Internett: gå til EthicsPoint® sikre nettsted, <https://cot.companies.ethicspoint.com> og klikk "File a new report" (Arkivere ny rapport) eller "Report Follow Up" (Rapportoppfølging).

Lederen for internrevisjonen vil med jevne mellomrom rapportere brudd og mistenkte brudd på disse retningslinjene som har blitt rapportert, samt eventuelle korrigerende tiltak som er iverksatt, til Cotts revisjonskomité. Styrets revisjonskomité, eller lederen av revisjonskomiteen i samråd med juridisk avdeling, vil vurdere eventuelle klager eller problemstillinger som gjelder våre regnskaper, internkontrollen eller revisjonen.

Retningslinjer om konfidensialitet og ikke-gjengjeldelse

Cott vil gjøre sitt beste for å ivareta personvernet i den grad det er mulig, hvis du rapporterer et brudd, en bekymring eller er involvert i en klage eller etterforskning. Cott tolererer ikke gjengjeldelse, hevn eller negativ behandling av ansatte av noe slag, mot noen som i god tro rapporterer et mulig brudd på disse retningslinjene.

Cott forbyr gjengjeldelse, diskriminering eller deltakelse i andre negative handlinger mot noen fordi han eller hun i god tro har gjort følgende:

- Inngitt en klage eller rapportert et brudd.
- Samarbeider med eller hjelper til med etterforskning.
- Gir informasjon om et mistenkt brudd på føderale, statlige eller lokale lover eller Cotts retningslinjer.

Dette gjelder uavhengig av om personen i utgangspunktet rapporterer bekymringen til, eller samarbeider med, Cott eller politiet eller andre offentlige etater. Hvis et brudd konstateres, vil nødvendige korrigerende tiltak iverksettes, inkludert disiplinærtiltak mot de involverte iht. bestemmelsene. For å få mer informasjon om disiplinærtiltak kan du lese punktet om disiplinærtiltak nedenfor.

Disiplinærtiltak

Ved brudd på disse retningslinjene eller andre skriftlige retningslinjer, vil Cott ta for seg

overtrederen omgående og i samsvar med Cotts prosedyrer for disiplinærsaker, inkludert, men ikke begrenset til, reprimande, prøvetid, permittering, degradering eller oppsigelse av arbeidsforholdet. Du kan for eksempel bli utsatt for disiplinærtiltak hvis du:

- Ikke følger disse retningslinjene eller andre av Cotts retningslinjer.
- Bryter lover eller forskrifter som gjelder for Cott.
- Oppfordrer en ansatt om å bryte disse retningslinjene, en annen av Cotts retningslinjer, en lov eller forskrift.
- Tilbakeholder informasjon eller gir falsk informasjon om et brudd på disse retningslinjene, en lov eller forskrift.
- Utøver gjengjeldelse mot en annen ansatt som rapporterer en mistanke om brudd på disse retningslinjene, en lov eller forskrift, eller som samarbeider eller hjelper til med etterforskning av et mulig brudd.

Hvis du leder en person som begår en overtredelse og etterforskningen viser at du ignorerte disse retningslinjene eller en lov eller forskrift, kan du også bli utsatt for disiplinærtiltak, herunder oppsigelse av arbeidsforholdet i Cott.

Disse retningslinjene er ment å oppmuntre og gjøre de ansatte i stand til å rapportere en problemstilling i god tro om tvilsom eller ulovlig atferd til de utpekte personene i organisasjonen før de varsler noen utenfor Cott. Imidlertid skal ingenting i disse retningslinjene hindre at en ansatt rapporterer informasjon til en egnet offentlig etat, f.eks. SEC eller justisdepartementet dersom den ansatte har rimelig grunn til å tro at et lovbrudd har funnet sted.

19. Fritak

Bare styret eller en utpekt komité av uavhengige medlemmer av styret, kan innvilge fritak fra bestemmelsene i disse retningslinjene som involverer en leder, toppleder (som definert i etiske retningslinjer for toppledere) eller et styremedlem. Et slikt fritak må umiddelbart fremlegges som krevd i lov. Enhver annen ansatt kan be om fritak fra retningslinjene fra den nærmeste overordnede, og slike fritak skal bare gis med forhåndsgodkjenning fra Cotts juridiske avdeling.

20. Bestemmelse om rettferdig fremleggelse

Cott er forpliktet til rettidig og rettferdig fremleggelse av informasjon om Cott uten å gi noen fordeler til en bestemt analytiker eller investor, i samsvar med SECs Fair Disclosure Regulation (også kjent som "Regulation FD"). Cott mener at det er i Cotts beste interesse å sørge for en oppdatert, aktiv og åpen dialog med investorer om Cotts historiske resultater og fremtidsutsikter.

For å sikre at Cott oppfyller disse målene, har selskapet gjennomført detaljerte retningslinjer som spesifiserer ikke bare hvem som kan gi slike opplysninger på vegne av Cott, men også på hvilken spesiell måte de skal gis. Det er en generell retningslinje i Cott at bare de spesielt autoriserte personene i selskapet som har fått opplæring i detaljene i disse retningslinjene skal ha anledning til å gi informasjon om Cott til allmennheten.

Du kan finne mer informasjon i Cotts "Retningslinjer om fremleggelse av informasjon".