



Code d'éthique



- Introduction 3
- Responsabilité en vertu du présent code et respect des règles 5
- Respect de la personne 6
- Respect de la vie privée et protection des données à caractère personnel 7
- Respect de l'hygiène, de la sécurité et de l'environnement 8
- Sécurité alimentaire 9
- Confidentialité et protection des informations sensibles 10
- Préservation de l'image : réseaux sociaux, nouveaux outils de communication 11
- Prévention des conflits d'intérêts 12
- Respect de la libre concurrence 14
- Lutte contre les paiements illégaux et la corruption 15
- Garanties concernant nos partenaires 16
- Système d'alerte et de signalement 17

Introduction

Dans un environnement complexe, Europe Snacks, S.A.S. et toutes ses filiales (ci-après le « Groupe Europe Snacks » ou le « Groupe ») accordent une attention particulière aux principes éthiques qui régissent leurs activités et s'engagent à respecter les dispositions légales et réglementaires propres aux pays dans lesquels ils opèrent.

Le Groupe adhère aux principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme, de l'Organisation internationale du travail et de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

Le présent code d'éthique définit les principes clés du développement et de la construction du Groupe Europe Snacks. Il permet à chaque salarié(e) de réfléchir à l'attitude à adopter dans les situations délicates qu'il/elle peut rencontrer dans ses relations à l'intérieur et à l'extérieur de la société.

Il est le symbole matériel de la responsabilité du Groupe Europe Snacks à l'égard de ses employés et de toutes les parties impliquées dans ses activités commerciales.

1 - Collègues et employés

Le Groupe veille à la diversité, à l'égalité des chances, à la santé, à la sécurité et au respect du travail envers ses collègues et collaborateurs.

2 - Cadres dirigeants

Le Groupe veille à suivre les meilleures pratiques en matière de gouvernance d'entreprise. À cet effet, il veille à la bonne tenue de tous ses registres, interdit toute activité susceptible de constituer un délit d'initié au regard des lois applicables, notamment de l'article L. 465-1 du code monétaire et financier français, de la loi britannique sur la justice pénale de 1993 et du règlement britannique sur les abus de marché, ainsi que de l'article 285 bis du code pénal espagnol.

3 - Parties concernées

- **Consommateurs :**

Le Groupe veille à la sécurité et à la qualité de ses produits, au respect des dispositions légales, réglementaires et internes mises en place pour remplir ses obligations d'information et d'intégrité.

- **Fournisseurs et prestataires de services :**

Dans la mesure du possible, le Groupe détermine ses relations commerciales en fonction du respect des lois et des réglementations locales, des chartes et exigences internes dans le domaine des droits de l'homme et des conditions de travail, de l'environnement et de l'éthique, y compris des réglementations anti-corruption. Notamment, les employés exigent des fournisseurs qu'ils s'engagent à prendre des mesures contre la corruption sous toutes ses formes.

- **Fonctionnaires et représentants du gouvernement :**

Le Groupe Europe Snacks s'efforce d'établir des échanges fondés sur l'honnêteté et l'intégrité et veille en particulier au strict respect des lois et réglementations anti-corruption comme la Convention de l'OCDE, le Foreign Corrupt Practices Act (États-Unis), le Bribery Act (Royaume-Uni), dans la mesure où elles s'appliquent aux activités de la société.

- **Actionnaires et investisseurs :**

Le Groupe Europe Snacks leur fournit des informations régulières et transparentes sur ses activités, sa stratégie, ses résultats, ses perspectives et ses caractéristiques financières afin d'évaluer la situation de la société.

Ces engagements doivent se traduire par l'implication et le comportement éthique de chaque salarié du Groupe en toutes circonstances.

L'équipe de direction s'efforce de sensibiliser ses collaborateurs à cette conduite éthique et de créer les outils nécessaires, comme le présent code d'éthique, en vue de former chacun à consolider la culture et la recherche de l'excellence de notre Groupe.

Responsabilité en vertu du présent code et respect des règles

À qui s'adresse ce code ?

Le présent code fait référence à un certain nombre de procédures établies au sein du Groupe Europe Snacks et s'adresse à tous ses employés et cadres dirigeants qui doivent en connaître le contenu. En tant que multinationale, le Groupe Europe Snacks est soumis à diverses législations, dont certaines s'appliquent dans plus d'un pays. En suivant les principes énoncés dans ce Code, vous aidez le Groupe à se conformer à ces lois.

Que dois-je faire si je ne sais pas comment appliquer le code ?

Le présent code ne peut pas couvrir toutes les situations que vous serez susceptible de rencontrer dans vos activités quotidiennes et qui pourront soulever un problème juridique ou éthique. Adressez-vous à votre supérieur hiérarchique ou au directeur des ressources humaines (ou à tout autre service recommandé par la direction) si vous avez des questions auxquelles vous ne trouvez pas de réponse dans le présent code et, plus généralement, pour toute autre question concernant son application,.

Que dois-je faire si je pense que quelqu'un agit de manière inappropriée ?

Si vous soupçonnez que le comportement d'un(e) salarié(e) ou d'un tiers est contraire au présent code, nous vous encourageons à en parler.

La personne à laquelle vous devez vous adresser dépend des circonstances. Dans certains cas, les personnes identifiées devront être informées conformément aux dispositions du présent code. Vous pouvez aussi contacter votre supérieur hiérarchique ou le département des ressources humaines (ou tout autre département recommandé par la direction). Veuillez vous référer à la description plus détaillée du système d'alerte et de signalement dans le paragraphe correspondant ci-après.

Le Groupe Europe Snacks s'engage à protéger les salariés qui tentent de bonne foi de signaler des actes répréhensibles. Ces questions seront traitées dans le respect du principe de confidentialité. Nous n'accepterons aucunes représailles ou discrimination à l'encontre d'un(e) salarié(e) ayant révélé un comportement qui, selon lui/elle, enfreindrait le présent code ou la loi.

Qui est chargé de veiller au respect du présent code ?

Nous tous.

Le département des ressources humaines est responsable de sa mise en œuvre et guidera également tout employé ayant une question à ce sujet.

Le département des ressources humaines du Groupe est responsable du suivi de ce code et doit suggérer au conseil d'administration (ExCo) tout changement qui s'avèrerait nécessaire à la suite de modifications légales ou pour mieux protéger les intérêts du Groupe.

Respect de la personne

Le Groupe s'engage à instaurer et maintenir un environnement de travail stimulant, créatif et non discriminatoire pour tous les salariés et partenaires, dans le respect de la diversité et la dignité de la personne.

Afin de valoriser ses compétences et d'encourager la motivation et la performance de ses employés pour garantir l'innovation, l'image de marque et la compétitivité, le Groupe Europe Snacks :

- **S'engage à promouvoir la diversité** au sein de son organisation et à considérer les différences entre ses collaborateurs et ses partenaires commerciaux comme une richesse indispensable à la réussite d'une entreprise internationale.
- **S'engage à promouvoir l'égalité des chances** pour chaque salarié(e), en tenant compte du potentiel de chaque candidat(e) au niveau du recrutement, de l'accès à la formation, de la rémunération, de la protection sociale, de la mobilité interne et du développement professionnel.
- **S'engage à interdire toute forme de discrimination** fondée sur :
 - le sexe ;
 - l'âge ;
 - la religion ;
 - l'orientation sexuelle ;
 - l'apparence physique ;
 - l'état de santé ;
 - le handicap ;
 - l'appartenance à un syndicat.
- **S'engage à bannir tout comportement susceptible de porter atteinte à la dignité** d'une personne et notamment tout harcèlement de quelque nature que ce soit. Le Groupe s'engage à promouvoir un environnement de travail sain et favorable pour chacun de ses salariés.

En pratique, il convient de :

- **Se conformer aux dispositions légales et réglementaires nationales applicables** en matière de droit individuel et de droit du travail **dans tous les pays où le Groupe Europe Snacks est présent.**
- **Faire preuve d'ouverture d'esprit** et d'absence de préjugés.
- **Respecter les autres** et se comporter-avec les autres comme vous aimeriez qu'ils se comportent avec vous.
- **Ne pas hésiter à contacter votre responsable hiérarchique ou le département des ressources humaines** (ou tout autre département recommandé par la direction) en cas de violation des principes énoncés dans le présent chapitre.

Questions/Réponses :

L'un de mes collègues à l'étranger adopte constamment une attitude sexiste à l'égard d'une personne de notre équipe et lui manque ouvertement de respect. Outre l'influence négative de cette situation sur notre environnement de travail, je me sens gêné par son attitude. Que dois-je faire ?

L'attitude de votre collègue ne favorise pas l'esprit d'équipe et est également contraire aux principes éthiques du Groupe en matière de lutte contre la discrimination à l'égard des salariés (comme de tout tiers).

N'hésitez pas à signaler cette situation aux services et personnes compétents de la société qui pourront rapidement vérifier les faits et prendre les mesures correctives appropriées si nécessaire. Vous pouvez contacter votre supérieur hiérarchique ou le service des ressources humaines (ou tout autre service recommandé par la direction) selon les règles applicables dans votre pays.

Respect de la vie privée et protection des données à caractère personnel

La protection des données personnelles : un droit fondamental qui garantit le respect de la vie privée.

Tous les salariés et les tiers avec lesquels le Groupe Europe Snacks est en contact ont droit au respect de leur vie privée, c'est à ce titre que le Groupe s'engage à protéger leurs données à caractère personnel.

Les données à caractère personnel sont des informations qui permettent d'identifier directement ou indirectement une personne physique (nom, date de naissance, numéro de sécurité sociale, photographie, adresse électronique, identifiant informatique, etc.).

La protection des données personnelles garantit à la personne concernée un droit individuel de contrôle sur la collecte, le traitement, l'utilisation, la diffusion et le stockage des données.

Ces dernières doivent être utilisées de manière juste à des fins spécifiques, explicites et légitimes, et ne doivent être conservées que pour la durée nécessaire aux fins du traitement concerné.

En pratique, il convient de :

- **Respecter la législation locale** relative à la protection des données à caractère personnel.
- **Collecter, utiliser, divulguer ou stocker des données à caractère personnel uniquement dans un but spécifique, légitime et nécessaire.**
- **Protéger lesdites données** pendant leur collecte, leur traitement, leur utilisation, leur communication, leur stockage et leur transfert à l'international.
- **Conserver lesdites données le temps nécessaire à leur traitement** conformément aux lois en vigueur.
- **Assurer la sécurité** des données traitées.
- **Fournir des informations aux personnes** dont les données sont collectées.
- **En cas de doute, consulter son supérieur hiérarchique ou le service des ressources humaines** (ou tout autre service recommandé par la direction).

Questions/Réponses :

Un ami, qui ne travaille pas dans le Groupe me demande de lui communiquer les adresses e-mail de mes collègues pour un usage professionnel. Puis-je les lui transmettre ?

Dès que l'on transmet des informations contenant des données personnelles, il faut penser à leur protection car elles peuvent circuler dans d'autres mains. Dans tous les cas, il convient d'obtenir le consentement des personnes concernées avant de divulguer des informations les concernant.

Respect de l'hygiène, de la sécurité et de l'environnement

Le Groupe s'engage à assurer la sécurité et la santé de ses employés, à optimiser la sécurité de ses sites et à respecter l'environnement.

La politique d'hygiène, de sécurité et d'environnement (HSE) fait partie intégrante de la politique générale du Groupe. Elle exige une rigueur et une éthique qui doivent prévaloir dans l'ensemble de la société.

Sur la base des principes directeurs qui définissent la politique HSE du Groupe, Europe Snacks Group s'engage à :

- prendre les mesures requises par la réglementation afin de préserver la santé et la sécurité des employés et de toutes les personnes avec lesquelles il est lié, à court, moyen et long terme, c'est-à-dire évaluer, prévenir et contrôler les risques physiques et chimiques inhérents aux activités qu'il exerce. Le département des ressources humaines s'engage également à former les salariés concernés par ces sujets afin qu'ils soient conscients de leur rôle actif et de leur responsabilité dans la prévention des accidents ;
- limiter l'impact de l'activité sur l'environnement. Il a notamment pris des mesures pour limiter l'impact de ses activités commerciales sur la qualité de l'air et la consommation de ressources naturelles. Le Groupe a également pris des mesures concernant le traitement des déchets solides et liquides. Par ailleurs, dans le cadre du développement de ses produits, il s'engage à maintenir et à optimiser les procédés afin de les rendre plus sûrs et plus respectueux de l'environnement et de limiter l'utilisation de matières premières ;
- promouvoir l'application des règles de sécurité et de protection de l'environnement auprès de ses fournisseurs ou sous-traitants et à considérer leur mise en œuvre comme un critère d'évaluation ;
- exiger de ses fournisseurs ou sous-traitants qu'ils se conforment à toutes les lois et réglementations en vigueur sur les matériaux, les produits chimiques et les substances dangereuses, aux restrictions sur des matériaux et aux exigences concernant la sécurité des produits.

En pratique, il convient de :

- **Se conformer aux lois, règlements et normes internes applicables** dans les domaines de la santé, de la sécurité et de l'environnement dans tous les pays où le Groupe opère.
- **Savoir que les infractions aux lois et règlements en vigueur dans le domaine de l'hygiène, de la sécurité et de l'environnement sont passibles de lourdes sanctions civiles et pénales** tant pour les particuliers que pour les entreprises.
- **Limiter au quotidien l'impact de son activité sur l'environnement.**
- **Signaler toute situation pouvant constituer un risque pour la santé, la sécurité ou l'environnement, le plus rapidement possible à son supérieur hiérarchique ou au département des ressources humaines** (ou à tout autre département recommandé par la direction).

Questions/Réponses

Sur mon lieu de travail, les gens conduisent parfois leur voiture de manière imprudente, sans se soucier du code de la route. Ces règles s'appliquent-elles uniquement aux autoroutes ?

Conduire avec prudence (qu'il s'agisse d'un véhicule de l'entreprise ou de son propre véhicule) est, indépendamment des règles de sécurité routière, le minimum de respect exigé de ses collègues et des biens mis à leur disposition par la société. Cette dernière ne tolère aucune négligence en matière de règles de circulation, car elle doit fournir un environnement de travail sûr à toutes les personnes employées sur le site. En cas de blessure ou de dommage, les conséquences peuvent être graves pour la personne qui ne respecte pas les règles.

Sécurité alimentaire

Le Groupe Europe Snacks veille au respect des réglementations en matière de sécurité alimentaire. C'est un aspect fondamental de son activité qui couvre la fabrication de produits alimentaires. Le respect des réglementations en vigueur est une exigence absolue pour le Groupe vis-à-vis de ses clients et constitue une base essentielle de la confiance qu'ils lui accordent. Le est soumis à diverses normes locales, nationales, européennes et internationales en matière de sécurité alimentaire, d'hygiène, de qualité et de nutrition dans tous les pays où il opère. Il a mis en œuvre un certain nombre de mesures pour s'assurer que ses activités sont conformes aux réglementations applicables en matière de sécurité alimentaire, telles que la supervision de l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement, le contrôle régulier des processus de fabrication et la sélection des fournisseurs selon des critères stricts conformes au présent code d'éthique.

En pratique, il convient de :

- **Respecter les lois, règlements et normes internes applicables** en matière de sécurité alimentaire.
- **Suivre assidûment les formations** sur les processus de fabrication.
- **Signaler dans les meilleurs délais à sa hiérarchie ou au service des ressources humaines** (ou à tout autre service recommandé par la direction) toute situation ou observation susceptible de constituer un risque en matière de sécurité alimentaire.

Questions/Réponses :

Sur mon chantier, j'ai assisté à la livraison d'un produit dont l'emballage a été perforé pendant le transport. Que dois-je faire ?

Prenez note de toutes les informations relatives à la livraison du produit dont l'emballage est défectueux et transmettez-les immédiatement à votre supérieur hiérarchique ou à la direction de la société afin qu'ils puissent prendre toutes les mesures nécessaires pour retirer le produit endommagé de la chaîne d'approvisionnement.

Confidentialité et protection des informations sensibles

Protéger la confidentialité et les informations sensibles

Toute information non publique doit être protégée, même en l'absence d'une obligation formelle de secret, qu'elle concerne le Groupe Europe Snacks, ses employés ou des tiers.

L'avantage concurrentiel du Groupe repose avant tout sur des informations sensibles de nature scientifique, technique ou commerciale. Ces informations ont une grande valeur pour la société et leur divulgation involontaire ou accidentelle peut non seulement affecter la compétitivité du Groupe, mais aussi être une source de concurrence malveillante ou déloyale (espionnage industriel). En effet, les risques de piratage de fichiers, d'introduction de virus ou d'autres actions de ce type sont permanents et concernent tous les employés.

Toutes les mesures nécessaires doivent donc être prises pour assurer leur protection, quel que soit leur support, ainsi que leur conservation en toute sécurité. En outre, la diffusion desdites informations peut constituer une violation de la confidentialité engagée par le Groupe à l'égard de tiers (concedants de licence d'un produit, partenaires dans des contrats de fabrication, etc.), ou peut conduire le Groupe à se trouver dans une situation de délit d'initié.

Il est donc nécessaire d'assurer la protection de ces informations sensibles et d'examiner attentivement toute situation dans laquelle il est envisagé de les diffuser à l'extérieur du Groupe Europe Snacks, même dans le cadre de relations d'affaires déjà établies avec des tiers.

Les informations confidentielles comprennent, entre autres, les éléments suivants :

- les résultats financiers ;
- les projets d'acquisition ou de cession ;
- les résultats significatifs en matière de R&D ;
- la perte ou le gain d'un marché important ;
- les procès ou litiges en cours ;
- toute alerte/signalement établi en vertu du présent code, ainsi que les enquêtes internes ou externes portant sur le non-respect du présent code (sauf disposition contraire de la loi).

En pratique, il convient de :

- **Veiller au respect :**
 - des règles de divulgation, de reproduction, de conservation et de destruction des documents ou de tout autre support d'information ;
 - des règles spécifiques à la sécurité et à la sûreté informatiques, en se référant notamment à la Charte d'utilisation des systèmes d'information.
- **Ne pas divulguer d'informations confidentielles à des personnes extérieures à la société et être toujours vigilant lors de conversations dans des lieux publics (train, avion, restaurant, séminaire, etc.).**
- **Consulter la direction de la société pour évaluer la nécessité de signer un accord de confidentialité** et prendre toute mesure de protection spécifique avant de divulguer des informations sensibles à des tiers.

- **Transmettre à son responsable hiérarchique** toutes anomalies indiquant le non-respect de la protection ou confidentialité d'informations sensibles (disparition de documents, requête anormale d'informations, manipulation des systèmes d'information, etc.).

Questions / Réponses :

Au cours d'une réunion, une personne que je ne connais pas s'est présentée à moi en tant que responsable technique d'un fabricant de machines qui a été sélectionné pour fournir au Groupe une machine pour une nouvelle production. Mais cette personne n'a pas encore signé de contrat avec le Groupe. Puis-je fournir des informations encore confidentielles, telles que les données techniques relatives à ce nouveau procédé de fabrication ?

Tant que notre société n'a pas signé d'accord de confidentialité ou de contrat contenant une clause de confidentialité et de non-divulgateion, cette personne ou même sa société ne peut pas avoir accès à des informations sensibles et confidentielles sur l'un de nos processus de fabrication.

Préservation de l'image : réseaux sociaux, nouveaux outils de communication

Veiller à une utilisation responsable des réseaux de communication.

Le Groupe Europe Snacks est très attaché à la préservation de son image et de sa réputation, notamment en ce qui concerne l'utilisation professionnelle ou personnelle, par ses salariés, d'outils de communication accessibles sur Internet tels que les réseaux sociaux (notamment *Facebook, Xing, LinkedIn, X [ex Twitter]*), les blogs et les sites de partage de photos et de vidéos (*Youtube, Flickr*) ainsi que les forums et les *Wikis* (sites dont les visiteurs peuvent modifier le contenu).

Seuls les employés autorisés peuvent communiquer sur ses activités et ses produits au nom du groupe Europe Snacks.

Les commentaires que les salariés (y compris du secteur privé) diffusent sur le Groupe Europe Snacks à travers les réseaux sociaux ont des répercussions négatives sur sa réputation et son image de marque.

Les salariés doivent donc utiliser les réseaux sociaux de manière responsable. Chaque employé doit notamment garder à l'esprit que :

- toute information diffusée sur Internet peut être consultée par n'importe qui, de n'importe où et sans limitation de durée ;
- il/elle pourrait en être tenu(e) responsable.

En pratique, il convient de :

- **Respecter les dispositions légales et réglementaires applicables**, notamment en matière de communication d'informations financières, de respect des droits d'auteur, de la vie privée, du secret des affaires et de la confidentialité.
- **Respecter la charte d'utilisation des systèmes d'information.**
- **Ne pas parler au nom ou pour le compte du Groupe Europe Snacks sauf autorisation expresse.**

- **Mesurer ses propos, remarques et commentaires dans le cadre de toute communication professionnelle** et veiller à ce qu'ils ne contiennent pas d'insultes, d'opinions politiques, religieuses, sexuelles ou racistes.
- **Ne pas commenter ce qui est dit ou écrit par d'autres employés du Groupe Europe Snacks ou par des partenaires du Groupe** (fournisseurs, clients, concurrents, actionnaires, etc.).
- **Signaler toute discussion sur internet ou tout commentaire négatif sur le Groupe au département des ressources humaines** (ou à tout autre département recommandé par la direction).

Question / Réponse :

Puis-je publier sur mon blog personnel des photos très drôles de mes collègues prises lors d'un événement de la société ?

Il est non seulement préférable de demander le consentement préalable des personnes concernées, mais aussi de se poser la question suivante : si je mets ces photos en ligne, donnerai-je une image professionnelle et digne de respect à mes collègues ?

Prévention des conflits d'intérêts

Elle concerne les intérêts personnels des employés et ceux du Groupe Europe Snacks.

Tout(e) salarié(e) peut être confronté(e) à des situations dans lesquelles ses intérêts personnels peuvent être en conflit avec ceux du Groupe. Tout ce qui peut apparaître comme un conflit d'intérêts peut causer des problèmes et nuire à la réputation du Groupe. Les intérêts personnels doivent être entendus au sens large, puisqu'ils concernent à la fois les intérêts du/de la salarié(e) et ceux de toute personne physique ou morale de son entourage. Pour prévenir les conflits d'intérêts, les salariés doivent être vigilants dans les situations où l'objectivité de leurs décisions professionnelles pourrait être altérée. Ceci concerne notamment :

- **Les engagements extérieurs**

Tout investissement significatif chez un concurrent, un fournisseur ou un client, qu'il s'agisse d'une prise de participation ou autre (à l'exception de l'acquisition de titres de sociétés cotées en bourse) et tout autre service provenant d'un concurrent, d'un fournisseur ou d'un client doivent faire l'objet d'une discussion préalable avec votre supérieur hiérarchique. Une telle situation peut altérer l'objectivité d'un employé lorsqu'il s'engage auprès du Groupe.

Si un employé est personnellement autorisé à participer à des activités bénévoles, il convient de s'assurer qu'il n'y a pas de conflit d'intérêts avec le Groupe.

Le Groupe respecte les convictions politiques et les engagements personnels de ses employés mais leur manifestation doit rester strictement dans le cadre privé, c'est-à-dire en dehors des heures de travail et aux frais personnels des employés. En conséquence, il est strictement interdit aux employés d'engager le Groupe dans des activités de soutien politique ou dans des événements politiques en mentionnant le nom de la société, en utilisant son papier à en-tête, ses fonds ou ses ressources. De même, les locaux et les équipements du Groupe ne peuvent servir ou accueillir des activités politiques personnelles.

- **Les relations personnelles**

Dans son environnement social, tout salarié peut avoir un proche dont les intérêts privés peuvent être liés à l'activité du Groupe. Dans les situations où ce lien est identifié et où l'objectivité de la décision de l'entreprise peut être contestée, l'employé doit s'abstenir de toute ingérence dans le processus décisionnel et, en cas de doute, doit en discuter avec sa direction ou le service juridique.

- **Cadeaux ou autres avantages non symboliques***

Lorsqu'il s'agit de personnes collaborant ou souhaitant collaborer avec le Groupe, ce type de pratique peut également donner lieu à des conflits d'intérêts et peut même représenter des actes de corruption. En effet, une telle action peut donner au destinataire le sentiment de devoir rendre des comptes et donc l'amener à remettre en cause l'objectivité de ses décisions.

** Le caractère symbolique est apprécié dans chaque pays, en fonction de la législation, de la culture et de l'environnement économique.*

En pratique, il convient de :

- **Respecter les dispositions légales et réglementaires applicables** en matière de conflit d'intérêts.
- **Refuser poliment mais fermement tout cadeau ou invitation** qui pourrait donner le sentiment d'être redevable.
- **Dans certains pays, le refus d'un cadeau de la part d'un partenaire professionnel peut être mal perçu, voire préjudiciable aux relations professionnelles futures avec ce dernier. Dans ce cas, vous devez envisager avec votre supérieur hiérarchique la manière dont le cadeau sera traité.**
- **Analyser les situations pour identifier les conflits d'intérêts potentiels** lorsqu'ils se présentent.
- **Dans les situations où des risques de conflits d'intérêts sont identifiés, consultez votre supérieur hiérarchique, le service des ressources humaines ou la direction générale** (ou tout autre service recommandé par la direction) avant de prendre une décision.

Questions/Réponses :

Mon frère dirige une entreprise de vente d'équipements industriels réputée pour la qualité de ses articles et de son service. En tant que responsable de l'achat de matériel, puis-je lui proposer de nous fournir du matériel, étant donné que son entreprise représente l'offre la plus intéressante ?

Vous pouvez faire cette proposition, néanmoins vous devez informer votre supérieur hiérarchique de la situation afin que la décision soit prise de manière objective et en connaissance de cause. En outre, vous devez vous abstenir de participer au processus décisionnel.

Respect de la libre concurrence

Commerce juste et équitable dans le cadre de la libre concurrence.

Les violations des lois antitrust et du droit de la concurrence sont passibles d'amendes et de dommages-intérêts pour le Groupe et les personnes impliquées. En outre, dans certains pays, les violations graves, telles que les ententes illégales sur les prix ou la répartition des marchés entre concurrents, sont passibles d'une peine d'emprisonnement. Les problèmes de concurrence peuvent résulter à la fois des contacts qu'entretient le Groupe Europe Snacks avec ses concurrents et de ses relations avec ses fournisseurs et ses clients.

Les contacts avec les concurrents (« accords horizontaux »), ne devraient jamais être discutés avec eux, notamment en ce qui concerne :

- **les prix** : tarifs, méthodes de tarification, remises, conditions de promotion et de facturation, marges, remises, rabais ;
- **les informations sur les produits** : projets et stratégies de marketing ;
- **la production** : capacité industrielle, logistique, qualité des produits ;
- **la répartition des marchés** : par zone géographique, par client ou par produit ;
- **les informations financières** : coûts des biens et services achetés ou produits, bénéfices, marges ; participation ou non à un appel d'offres ;
- **les accords ou contrats réels** avec des fournisseurs ou des clients.

Dans le cadre des relations avec les fournisseurs et les clients (« accords verticaux »), les pratiques discriminatoires ou de boycott constituent, dans la plupart des pays, une violation des règles du droit de la concurrence.

En pratique :

- **Il convient de respecter les dispositions légales et réglementaires nationales et internationales** relatives à la législation antitrust et au droit de la concurrence.
- **Dans le cas de forums, de séminaires ou de tout autre type de réunions, évitez les contacts informels avec les concurrents** afin de ne pas aborder des sujets susceptibles d'enfreindre les lois antitrust et les lois sur la concurrence. Si toutefois un ou plusieurs concurrents abordaient un tel sujet, exprimez que vous préférez ne pas poursuivre la discussion. N'hésitez pas à exprimer votre désaccord sur le sujet de la discussion et à y mettre fin.
- **En cas de questions ou de doutes, consultez votre supérieur hiérarchique ou le service juridique.**

Question / Réponse

J'ai reçu une invitation à une conférence sur le commerce agroalimentaire à laquelle participait un ami qui occupe un poste équivalent au mien chez l'un de nos concurrents. Avant cette conférence, j'ai appris que nos deux entreprises répondront à l'appel d'offres de la même centrale d'achat. Puis-je discuter de cet appel d'offres avec lui, à la fois pendant et en dehors de la conférence ?

Tout d'abord, vous devez être très prudent lorsque vous traitez avec l'un de nos concurrents sur des questions de prix ou de coût notamment. Il est donc conseillé d'éviter de discuter de l'appel d'offres avec votre ami tant dans le cadre professionnel (conférence) que dans le cadre de vos relations personnelles. Gardez à l'esprit les principes énoncés dans ce chapitre et n'hésitez pas à consulter la direction générale afin de vous assurer que vous ne courez pas le risque d'enfreindre les lois sur la

concurrence.

Lutte contre les paiements illégaux et la corruption

Le Groupe s'est engagé à bannir la corruption sous toutes ses formes.

Dans tous les pays où il opère, le Groupe Europe Snacks s'engage pleinement à lutter contre la corruption sous toutes ses formes. Il interdit à tous ses employés d'accepter ou d'offrir, directement ou indirectement, dans l'exercice de leurs fonctions :

- le versement d'une somme d'argent ;
- des cadeaux ;
- des services, ou
- tout type de prestations

à destination ou en provenance de fonctionnaires, d'hommes politiques, de partis politiques ou de toute autre personne physique ou morale, afin d'accomplir ou de s'abstenir d'accomplir tout acte facilité par leur activité ou leur position.

Depuis plusieurs années, la lutte contre la corruption s'est généralisée et intensifiée grâce notamment au renforcement du cadre législatif issu des conventions internationales et des législations nationales. Ces règlements, qui visent à prévenir et à punir la corruption dans le commerce international ainsi que dans les relations privées, dénoncent :

- **Les actes de corruption active**, à savoir les situations dans lesquelles un avantage injustifié (argent, cadeau, service, etc.) est offert ou promis à un agent public, ou à toute autre personne, dans le but d'accomplir ou de s'abstenir d'accomplir un acte facilité par la position ou le mandat de la personne.
- **Les actes de corruption passive**, à savoir les situations dans lesquelles un fonctionnaire ou un individu sollicite ou accepte des offres, des promesses d'argent, des cadeaux, des services ou des avantages pour accomplir ou s'abstenir d'accomplir des actes facilités par sa position ou son mandat.

Le règlement punit également la corruption « directe » et « indirecte », c'est-à-dire de la part de tiers agissant au nom ou pour le compte d'entreprises ou de particuliers.

Les sanctions pour les entreprises et les particuliers peuvent être de nature civile ou pénale, sous la forme de lourdes amendes et de peines d'emprisonnement.

En outre, les actes de corruption commis dans un pays peuvent donner lieu à des poursuites civiles et pénales non seulement dans ce pays, mais aussi dans un autre, compte tenu de l'application extraterritoriale de certaines réglementations.

Enfin, les actes de corruption exposent leurs auteurs, notamment les entreprises, à de graves répercussions sur le plan commercial (perte de contrats) et sur le plan de l'image de marque et de la réputation de la société.

En pratique, il convient de :

- **Se conformer aux dispositions légales et conventionnelles en matière de lutte contre la corruption et les paiements illégaux** (telles que la Convention de l'OCDE de 1997) partout où le Groupe Europe Snacks exerce ses activités, et d'imposer la même exigence aux fournisseurs.
- **Respecter la politique interne de lutte contre la corruption.**
- **Dans le cadre des relations avec les prestataires de services, certains signaux d'alerte peuvent être des indicateurs de risque de corruption** de la part des prestataires. Une attention particulière doit être accordée aux points suivants :
 - **la réputation du prestataire** dans le pays ;
 - **les contrats** : ils doivent stipuler précisément les tâches des parties ;
 - **les conditions de paiement des commissions** dans le cadre des accords avec les agents et les consultants, en prêtant attention aux avances importantes et injustifiées ;
 - **les factures** sur lesquelles les services doivent être détaillés ;
 - **les frais** qui doivent correspondre aux prix du marché pour des services équivalents.
- **En cas de doute, consultez votre supérieur hiérarchique ou la direction avant de prendre une décision et reportez-vous aux dispositifs d'alerte et de signalement** détaillés dans la section intitulée « Système d'alerte et de signalement » ci-après.

Question / Réponse

Je comprends que le Groupe ne peut pas offrir de cadeau à un fonctionnaire. Puis-je toutefois offrir un cadeau à ce fonctionnaire sur mes propres deniers pour le remercier de son aide dans l'obtention d'un permis de construire ?

Offrir un cadeau à un agent public sur vos propres fonds ou sur ceux du Groupe pourrait constituer une infraction à la loi et doit être proscrit (sauf autorisation spécifique du directeur juridique après validation de la situation juridique). Car vous exposeriez la société et vous-même à des risques. De plus, dans le cadre d'une coopération accrue entre les États ayant ratifié des conventions internationales de lutte contre la corruption, comme celle de l'OCDE de 1997, les actes de corruption commis à l'étranger peuvent également faire l'objet de poursuites pénales dans votre pays d'origine.

Garanties concernant nos partenaires

Obtenir l'engagement des partenaires sur l'éthique du Groupe.

Le Groupe Europe Snacks exige de tous les partenaires avec lesquels il travaille qu'ils respectent les normes éthiques les plus strictes dans toutes leurs activités. S'agissant des droits de l'homme et des conditions de travail :

Le Groupe s'attache à ce que ses partenaires respectent les principes fondamentaux énoncés dans la Convention de l'Organisation Internationale du Travail concernant, notamment, le travail des enfants, le travail forcé, les horaires de travail, la rémunération, la liberté d'expression et l'égalité

des chances.

S'agissant de l'hygiène, de la sécurité et de l'environnement : le Groupe Europe Snacks exige de ses partenaires qu'ils garantissent des conditions d'hygiène et de sécurité optimales à leurs salariés. Ils doivent également gérer tous leurs sites de manière à minimiser l'impact de leurs activités sur l'environnement.

S'agissant des conflits d'intérêts : le Groupe Europe Snacks attend de ses partenaires qu'ils déclarent tout conflit d'intérêts susceptible d'affecter l'accomplissement des tâches ou des services qui leur sont confiés.

S'agissant de la lutte contre la corruption, le Groupe demande à ses partenaires de respecter les lois et réglementations nationales et internationales relatives à la lutte contre la corruption.

En pratique, il convient de :

- **Se renseigner** sur la réputation des partenaires.
- **Fournir aux partenaires** des chartes et des procédures internes.
- **S'assurer** que les partenaires respectent les dispositions légales et contractuelles.
- **Consulter** son supérieur hiérarchique ou la direction générale en cas de questions ou de doutes.

Question/Réponse

Je dois mettre en place un double processus d'approvisionnement en matières premières. J'ai identifié un fournisseur offrant un très bon rapport qualité-prix. Quelles sont les précautions à prendre ?

Demander aux prestataires de s'engager à respecter la législation du pays et de se conformer au code d'éthique du Groupe.

Système d'alerte et de signalement

Droits et devoirs des salariés

Conformément aux exigences légales suivantes :

- Loi Sapin II et son décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 en France.
- Loi 2/2023, du 20 février, régissant la protection des personnes qui signalent des infractions réglementaires en Espagne.
- Loi de 1998 sur la divulgation de l'intérêt public (« PIDA »), incorporée dans la loi de 1996 sur les droits en matière d'emploi (« ERA ») au Royaume-Uni, offre aux lanceurs d'alerte une protection complète.

Si un employé estime, de bonne foi, qu'une loi, un règlement ou l'un des principes énoncés dans le présent code d'éthique est violé ou est sur le point de l'être, il peut le signaler librement à son

supérieur, dans le respect des règles applicables dans le pays où il réside et exerce ses activités.

C'est-à-dire si un employé, de manière désintéressée et de bonne foi, a des doutes ou des soupçons sur d'éventuelles pratiques illicites dans les domaines suivants :

- financier, comptable, bancaire et anti-corruption ;
- pratiques anticoncurrentielles ;
- lutte contre la discrimination et le harcèlement au travail ;
- santé, hygiène et sécurité au travail ;
- sécurité alimentaire ;
- protection de l'environnement ;
- conflit d'intérêts ;

il/elle peut (sans obligation) rendre compte à son supérieur hiérarchique (direct ou indirect).

Système d'alerte spécifique pour des zones spécifiques (« Alertes »)

En outre, si un employé, de manière désintéressée et de bonne foi, a des doutes ou des soupçons concernant d'éventuelles pratiques illégales dans les domaines suivants :

- financier, comptable, bancaire et lutte contre la corruption ;
- pratiques anticoncurrentielles ;
- lutte contre la discrimination et le harcèlement au travail ;
- santé, hygiène et sécurité au travail ;
- protection de l'environnement,

il/elle peut (sans obligation) faire un rapport à son supérieur (direct ou indirect) ou utiliser un système de signalement sécurisé décrit ci-dessous.

Dispositif de signalement pour les autres zones (« Signalement »)

Conformément aux lois susmentionnées, et dans le plein respect des lois applicables en matière de protection des données, le Groupe Europe Snacks étendra l'utilisation de ce système d'alerte pour signaler tout acte répréhensible (y compris, mais sans s'y limiter, les actes de corruption ou de trafic d'influence) ; toute violation grave et manifeste d'engagements internationaux légalement ratifiés ou approuvés par tout pays dans lequel le Groupe agit ou par toute autre loi locale applicable, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur la base d'un tel engagement, ou d'une loi ou d'un règlement ; toute menace ou préjudice grave pour l'intérêt public (à l'exclusion des faits, informations ou documents, quels que soient leur forme ou leur support, couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client). Cela inclut notamment toute allégation relative à un comportement ou à des situations contraires au présent code.

Ce rapport sera ouvert aux employés et à tous les collaborateurs externes et occasionnels du Groupe Europe Snacks.

Collecte des alertes/signalements

Un dispositif sécurisé de signalement d'activités illicites, appelé Whistleblower Software, sera ouvert à tous les employés et à toutes les personnes externes travaillant avec le Groupe Europe Snacks pour soumettre des signalements. Il ne se substitue pas au signalement à un supérieur.

Le dispositif de signalement du logiciel Whistleblower permet de :

- **Créer un signalement anonyme** de faits graves : vous pourrez soumettre des informations sur des faits répréhensibles ou signaler des actions contraires à l'éthique, illégales ou en violation des politiques internes.
- **Garantir la confidentialité du signalement** : toutes les demandes sont traitées de manière confidentielle et sécurisée.
- Créer des **signalements oraux ou écrits**.
- Rédiger votre signalement dans la **langue de votre choix**.
- **Suivre** l'état d'avancement de votre signalement.
- **Ajouter des informations** à votre signalement.
- Assurer le respect du **RGPD**.

Si un employé estime, de bonne foi, qu'une loi, un règlement ou l'un des principes énoncés dans le présent code d'éthique a été violé ou est sur le point de l'être, il peut librement le signaler à son supérieur, ou sur le lien du canal d'alerte du site web du Groupe <https://www.europesnacks.com/>, sous la page de la partie « Whistleblowing » faisant référence au dispositif d'alerte, conformément aux règles applicables dans le pays dans lequel il réside et exerce ses activités.

Les alertes et les plaintes sont portées à l'attention du comité qui gère le dispositif d'alerte (le « référent » au sens de la loi, ou le « responsable de la protection des lanceurs d'alerte » tel que mentionné dans la politique d'alerte du Groupe). L'auteur de l'alerte/du signalement doit décrire, oralement ou par écrit, les faits, données ou documents, quels que soient leur forme ou leur support, sur lesquels l'alerte est fondée et, le cas échéant, permettre un échange de vues avec le destinataire de l'alerte.

Tous les lanceurs d'alerte peuvent rester anonymes à tout moment.

Pour être acceptées, les allégations doivent contenir les informations suivantes :

- arguments ou preuves véridiques et précis ;
- personne ou groupe dénoncé.

En outre, un employé ou un collaborateur extérieur et occasionnel peut également, de bonne foi, utiliser le système sécurisé d'alerte et de signalement suivant :

- en envoyant un e-mail à corporate.compliance@europesnacks.com

Il est informé de la réception de son signalement ainsi que du délai raisonnable et prévisible nécessaire à l'examen de sa recevabilité, sans délai et par écrit.

Traitement des alertes/signalements

L'ensemble du processus est décrit dans la politique d'alerte du Groupe et dans le guide de signalement joint à la page du logiciel d'alerte.

Le Groupe Europe Snacks traitera les données recueillies dans le cadre de l'alerte/du signalement de manière confidentielle (conformément aux procédures d'évaluation et d'enquête appropriées).

Les éléments permettant d'identifier l'auteur d'un signalement ne peuvent être divulgués à l'autorité judiciaire qu'avec le consentement de l'auteur. Le Groupe garantit également la stricte confidentialité des personnes concernées par l'alerte/le signalement. Les éléments permettant d'identifier la personne concernée par un signalement ne peuvent être divulgués à l'autorité judiciaire que lorsque la justification du signalement a été établie.

Exceptionnellement, l'alerte ou la plainte d'un employé qui souhaite rester anonyme peut être traitée à la condition suivante : si la gravité des faits mentionnés est reconnue et si les éléments factuels sont suffisamment détaillés.

Le référent accuse immédiatement réception du signalement par l'intermédiaire du dispositif d'alerte auprès de l'employé ou du collaborateur externe et l'informe du temps nécessaire au traitement de son signalement. Le référent enquête sur les allégations rapportées et, si nécessaire, sur les implications des autres départements. Le référent informe l'employé ou le collaborateur externe des suites données à son alerte/signalement.

Toute alerte/signalement qui révèle un comportement frauduleux, une défaillance significative ou une inadéquation du contrôle interne donne lieu à des actions correctives et/ou à des sanctions disciplinaires et/ou à des poursuites judiciaires.

Garanties offertes aux employés, aux collaborateurs externes et aux personnes faisant l'objet d'un signalement

- **Aucune sanction ne sera engagée contre les employés qui, soit n'utiliseraient pas le dispositif d'alerte/de signalement, soit l'utiliseraient de bonne foi** : aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire, aucune mesure de représailles, directe ou indirecte, ne sera prise à l'encontre d'un employé qui :
 - n'utiliserait pas le dispositif d'alerte et de signalement ;
 - dans le cadre et l'exercice de ses fonctions et en toute bonne foi, signalerait un acte répréhensible dans l'un des domaines couverts par le système applicable.
- **Sanctions possibles en cas d'utilisation abusive du dispositif d'alerte/de signalement** : si nécessaire et au cas par cas, le Groupe Europe Snacks se réserve le droit d'imposer des sanctions disciplinaires aux employés qui utilisent de manière abusive le dispositif d'alerte/de signalement. Dans ce cas, une action en justice pourrait également être engagée.
- **Le droit à l'information du sujet en cas de ciblage par le dispositif d'alerte/signalement** : dans le cadre de la procédure décrite ci-dessus, la personne faisant l'objet d'une procédure d'alerte/signalement sera informée par le département des ressources humaines (ou tout autre département recommandé par la direction) dès l'enregistrement des données la concernant afin de lui permettre de s'opposer au traitement de ces données. Lorsque des mesures de précaution sont nécessaires, notamment pour éviter la destruction de preuves relatives à l'alerte/au signalement, le processus d'information de la personne concernée peut être différé afin de mettre en œuvre ces mesures. La notification est effectuée par tout moyen permettant de s'assurer qu'elle a été délivrée à la personne concernée. Sont également précisés l'identité du responsable du système d'alerte/de signalement, l'acte répréhensible reproché, les services susceptibles d'être destinataires du signalement, ainsi que les modalités de ses droits d'accès et de rectification visés ci-dessous.
- **Respect du droit d'accès et de rectification des données personnelles** : le Groupe Europe Snacks garantit à toute personne identifiée dans le cadre du dispositif d'alerte / de signalement le droit d'accéder aux données la concernant et de demander leur rectification ou leur suppression, si les données sont inexactes, incomplètes, équivoques ou périmées. La personne faisant l'objet d'un signalement ne peut en aucun cas obtenir, sur la base de ce droit d'accès, des informations concernant l'identité de l'émetteur du signalement.

- **Durée de conservation des données personnelles** : les données qui n'entrent pas dans le champ d'application du dispositif d'alerte et de signalement seront détruites. Celles susceptibles de permettre l'identification de l'émetteur de l'alerte/du signalement et des personnes visées par celui-ci seront détruites lorsqu'aucune suite n'a été donnée à l'alerte. Cette destruction a lieu dans les deux mois suivant la clôture de toutes les opérations de recevabilité ou de vérification. L'émetteur de l'alerte/du signalement et les personnes concernées par celui-ci seront informés par écrit de cette clôture.

Lorsqu'une action disciplinaire ou une procédure judiciaire est engagée contre la personne accusée ou l'auteur d'un signalement abusif/diffamatoire, les données relatives à ce signalement seront conservées jusqu'à la fin de la procédure.

Les données faisant l'objet de mesures d'archivage seront conservées dans le cadre d'un système d'information distinct avec accès restreint pendant une période n'excédant pas les délais de la procédure de contentieux.

Formalités requises par l'autorité de protection des données (le cas échéant) :

Conformément à la réglementation en vigueur, le traitement automatisé de données à caractère personnel rendu nécessaire par la mise en œuvre des dispositifs d'alerte et de signalement fera l'objet d'une déclaration de conformité et nécessitera de la part du Groupe Europe Snacks une demande d'autorisation auprès des autorités compétentes.

Si vous avez des questions concernant les systèmes d'alerte et de signalement, veuillez contacter dataprotection@europesnacks.com.