



POLITIQUES DU GROUPE

# Code de conduite



*for a healthier future*



# Table des matières

|                                                                                     |           |                                                                               |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Message de notre PDG</b>                                                         | <b>4</b>  | <b>Assurer l'intégrité financière et la responsabilité fiscale</b>            | <b>16</b> |
| <b>Les valeurs de Greenyard</b>                                                     | <b>5</b>  | Tenue de registres, rapports financiers, contrôles financiers et transparence | 16        |
| Nous sommes des entrepreneurs                                                       | 5         | Responsabilité supplémentaire des directeurs et gestionnaires financiers      | 16        |
| Nous sommes créatifs                                                                | 5         | Frais professionnels et voyages                                               | 16        |
| Nous sommes passionnés                                                              | 5         | <b>Protection de la vie privée, de la confidentialité et des autres biens</b> | <b>17</b> |
| Nous partageons                                                                     | 5         | Vol et fraude                                                                 | 17        |
| Nous sommes dignes de confiance                                                     | 5         | Actifs physiques et systèmes de communication                                 | 17        |
| <b>Introduction au Code de conduite</b>                                             | <b>6</b>  | Informations protégées et propriété intellectuelle                            | 17        |
| Qu'attendons-nous de chacun d'entre vous ?                                          | 6         | Conservation des dossiers                                                     | 17        |
| Qu'attend-on des managers ?                                                         | 6         | Protection des données                                                        | 18        |
| Déclaration des infractions                                                         | 7         | Sécurité des informations                                                     | 18        |
| Non-représailles et confidentialité                                                 | 7         | <b>Réseaux sociaux</b>                                                        | <b>19</b> |
| <b>Assurer la sécurité, l'intégrité et la qualité des produits</b>                  | <b>8</b>  | Communications externes et Marketing responsable                              | 19        |
| <b>Favoriser un environnement de travail positif</b>                                | <b>9</b>  | <b>Durabilité</b>                                                             | <b>20</b> |
| Droits de l'homme                                                                   | 9         | Audit externe                                                                 | 20        |
| Pratiques équitables en matière d'emploi                                            | 9         |                                                                               |           |
| Santé et sécurité au travail                                                        | 9         |                                                                               |           |
| Bien-être mental au travail                                                         | 10        |                                                                               |           |
| Discrimination et harcèlement                                                       | 10        |                                                                               |           |
| Environnement collégial                                                             | 10        |                                                                               |           |
| Éviter les conflits d'intérêts                                                      | 10        |                                                                               |           |
| Deuxième emploi                                                                     | 11        |                                                                               |           |
| Famille et relations personnelles                                                   | 11        |                                                                               |           |
| <b>Intégrité dans les affaires</b>                                                  | <b>13</b> |                                                                               |           |
| Anti-corruption et pots-de-vin                                                      | 13        |                                                                               |           |
| Compétition and Anti-trust                                                          | 14        |                                                                               |           |
| Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme                | 15        |                                                                               |           |
| Lutte contre le trafic de drogues                                                   | 15        |                                                                               |           |
| Sanctions économiques – contrôle des exportations                                   | 15        |                                                                               |           |
| Respect des contrats                                                                | 15        |                                                                               |           |
| Commerce illégal                                                                    | 15        |                                                                               |           |
| Respect des exigences en matière de prise de décision et des pouvoirs de signataire | 15        |                                                                               |           |

# Message de notre PDG

Cher collègue,

Merci pour votre collaboration avec Greenyard. Avec le soutien de vos collègues, vous avez choisi un objectif ambitieux : nous voulons améliorer la vie grâce à des expériences alimentaires purement végétales, permettant des modes de vie plus sains tout en assurant une chaîne d'approvisionnement alimentaire plus durable. À travers votre engagement quotidien, vous y parviendrez !

Greenyard est un leader établi sur le marché des fruits et légumes frais, surgelés et préparés. Nous avons bâti cette position sur des relations de confiance avec nos clients, nos cultivateurs et nos partenaires de la chaîne de valeur, et ce pendant plus de 40 ans de réussite. Nous devons maintenir cette position et protéger notre réputation. Nous devons tous être conscients que nous devons renouveler cette confiance chaque jour dans le cadre de nos activités. Cela signifie également qu'il est essentiel que nous restions engagés à respecter les normes les plus élevées en matière d'éthique commerciale et de conformité sans aucun compromis en matière d'éthique.

Pour vous guider en tant qu'employé et représentant de Greenyard, nous avons mis en place le Code de conduite de Greenyard afin d'expliquer nos attentes. Les politiques soient importantes mais nos actions collectives le sont aussi et forment la fondation de notre réputation. Les individus sont au cœur de nos démarches et cela signifie qu'il incombe à chaque employé, manager et directeur de Greenyard de respecter les valeurs éthiques comme partie intégrante de notre façon de faire des affaires. Nous demandons à chacun d'entre vous de vous engager à respecter les règles de notre Code de conduite. Cela profite à toutes nos parties prenantes, des clients aux investisseurs en passant par ceux et celles qui travaillent sur le terrain.

Parce qu'en fin de compte, en donnant la priorité à l'éthique, nous restons fidèles à notre héritage et nous créons un Greenyard prospère, un lieu de travail idéal pour nous tous.

Bien à vous,  
*Francis Kint*  
PDG



# Les valeurs de Greenyard



Greenyard s'engage pour une culture d'entreprise forte et unique fondée sur des valeurs solides et des principes éthiques qui visent à créer de la valeur pour chacune de nos parties prenantes. Les valeurs clés de Greenyard sont les suivantes :

## **Nous sommes des entrepreneurs**

Nous mettons la main à la pâte, nous sommes pragmatiques et flexibles. Nous prenons des initiatives et nous faisons bouger les choses.

## **Nous sommes créatifs**

Nous sommes encouragés à penser différemment. Nous nous mettons continuellement au défi, ainsi que ceux qui nous entourent, et nous innovons en permanence afin d'améliorer nos produits et nos processus.

## **Nous sommes passionnés**

Nous aimons passionnément ce que nous faisons chaque jour. Nous sommes motivés et impliqués. Nous nous engageons envers toutes les parties prenantes.

## **Nous partageons**

Nous savons travailler en équipe et nous partageons nos savoir-faire et notre expérience avec les autres. Ce faisant, nous construisons des relations de longue durée où chacun trouve son compte.

## **Nous sommes dignes de confiance**

Nous mettons nos paroles en action. Nous respectons les gens et la planète. Pour nous, la qualité et la transparence ne sont pas uniquement des mots, mais des actes.

Chez Greenyard nous tenons nos promesses en transformant systématiquement nos valeurs en actes. Nous atteignons nos objectifs en mettant en pratique l'excellence dans tout ce que nous entreprenons. La passion est notre moteur et nous entre-voyons toujours les opportunités au-delà des obstacles. Nous avons le culte de la performance financière, sans jamais perdre de vue l'intégrité, traitant chacun avec loyauté, respect et dignité – tout en appliquant les normes éthiques les plus strictes dans l'ensemble de notre travail quotidien.

# Introduction au Code de conduite

Le présent Code de conduite (le « Code ») s'inspire des principes et directives généraux fournis par les instruments internationaux traitant des droits de l'homme et de la conduite responsable des affaires. Greenyard reconnaît et adhère, entre autres, aux instruments suivants :

- le Pacte mondial des Nations Unies et les Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies ;
- la Déclaration universelle des droits de l'homme ;
- les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ;
- La Convention des Nations Unies contre la corruption ;
- la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail ;
- les Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales ; et
- le code de conduite de l'UE pour des pratiques entrepreneuriales et commerciales responsables dans le domaine alimentaire.

## Qu'attendons-nous de chacun d'entre vous ?

Chaque employé du Groupe Greenyard, y compris le personnel intérimaire et toute autre personne ou entité agissant au nom du groupe, est concerné par ce Code de conduite. Vous êtes censé(e) le comprendre et le suivre, tout en respectant la législation dans votre travail quotidien. Tout manquement à cet égard peut avoir des conséquences pour vous et pour Greenyard. Vous risquez des mesures disciplinaires, y compris, le cas échéant, une suspension temporaire de travail, un licenciement, le recours à un mécanisme de recouvrement de la rémunération contractuelle voire des poursuites pénales. Greenyard risque d'être condamnée à une amende, de faire l'objet de poursuites judiciaires ou d'enquêtes, ou de subir des dommages à sa réputation.

Tous les employés doivent examiner leur comportement conformément au Code et déterminer si des changements sont nécessaires.

Vous devez donc faire appel à votre bon sens pour évaluer chacune de vos actions. Parfois, il peut arriver que vous soyez confronté(e) à des situations dans lesquelles le bon choix n'est pas évident. Le cas échéant, posez-vous les questions suivantes :

- Est-ce éthique ?
- Est-ce légal ?
- Cela aura-t-il un effet positif sur l'image de Greenyard et sur la mienne ?
- Aimerais-je lire cela dans le journal ?
- Ma famille et mes amis seraient-ils d'accord avec cela ?
- Est-ce compatible avec le Code ?

La réponse à chacune de ces questions doit être « oui ». Si l'une des réponses est négative, alors ne passez pas à l'action. Si vous avez encore des doutes, demandez conseil à votre manager ou aux Ressources Humaines, ou encore au Service Juridique du Groupe si vous ne vous sentez pas à l'aise avec l'un ou l'autre.

Dans le présent Code, « Greenyard » ou « la société » désigne Greenyard NV et toutes ses filiales directes et indirectes. Avec Greenyard S.à r.l. et ses filiales directes et indirectes, ces entités sont collectivement désignées sous le nom de « Greenyard Group » ou « le Groupe ». Nous vous encourageons à consulter notre intranet, où vous pourrez accéder à toutes les politiques mentionnées.

## Qu'attend-on des managers ?

Chez Greenyard, tous les managers doivent servir de modèles et sont tenus de promouvoir une culture de l'éthique et de la conformité au sein de leur domaine de responsabilité. Cela signifie qu'ils doivent s'assurer que les employés qu'ils supervisent comprennent bien leurs responsabilités dans le cadre du Code de conduite, aussi bien en théorie qu'en pratique. Les managers doivent créer un environnement de travail positif et bienveillant, dans lequel les employés sont encouragés à s'exprimer et à demander de l'aide et se sentir à l'aise de le faire. Aucun employé n'a le pouvoir d'exiger ou

d'autoriser une action en violation du Code. Les dérogations ou exceptions en raison de demandes concurrentielles ou commerciales, de coutumes de l'industrie ou d'autres exigences relatives à chacun des principes du Code ne sont pas acceptables.

Il incombe à la direction d'inclure le Code dans les programmes de formation des employés, de communiquer activement au sujet du Code et de promouvoir le respect du Code. Lorsque les managers sont informés d'une situation contraire à l'éthique ou de ternir la réputation de Greenyard, ils doivent en rapporter immédiatement au Service Gouvernance et conformité du Groupe ou via la Procédure de lancement d'alerte.

### Déclaration des infractions

Aux fins du présent Code, le département Juridique de Greenyard assume la responsabilité ultime de superviser le respect et l'interprétation du présent Code. Le département Juridique du Groupe peut désigner d'autres personnes, de temps à autre, pour l'assister dans l'exécution de ses fonctions en vertu du présent Code.

Si vous n'êtes pas sûr de ce qui est attendu ou si vous avez une question, n'hésitez pas à la poser. Les questions peuvent être adressées au département Juridique, qui peut consulter des conseillers internes et externes, le cas échéant.

Si vous avez une raison de croire qu'un employé de Greenyard ou que quiconque travaillant pour le compte de Greenyard a commis une faute d'ordre moral ou juridique, vous devez déclarer l'incident immédiatement. Vous pouvez le faire auprès :

- de votre manager direct ou de votre superviseur
- de votre responsable RH local
- du Service Juridique du Groupe
- du service d'audit interne de la Société, ou bien
- de votre responsable local ou de votre directeur général
- de l'outil de lancement d'alerte de Greenyard.

Vous êtes invités à envisager d'abord le recours aux canaux de signalement mentionnés ci-dessus (c'est-à-dire votre supérieur hiérarchique direct, votre responsable RH local,

etc.). Si, pour toute autre raison, vous vous sentez mal à l'aise ou réticent à l'idée de signaler une Faute par le biais des canaux de signalement habituels, notre Outil de lancement d'alerte constitue un autre canal par le biais duquel vous pouvez signaler cette Faute de manière confidentielle et anonyme.

Notre Outil de lancement d'alerte est un canal de signalement sécurisé et confidentiel, fourni par une société indépendante. Il est disponible partout dans le monde et 24h/24 et 7 jours sur 7. Il est accessible à tous les collègues. Les signalements peuvent être effectués de manière anonyme pour toute préoccupation liée à des violations potentielles des lois ou règlements applicables, du présent Code ou de l'une de nos politiques. Les rapports sont traités rapidement en assurant la confidentialité et font l'objet d'une enquête en toute objectivité conformément à la Procédure de lancement d'alerte.

Toute faute ou tout incident potentiel fera l'objet d'une enquête dans le respect des principes de confidentialité, d'impartialité et d'équité. Si une faute semble justifiée ou partiellement justifiée, Greenyard prendra rapidement des mesures correctives et imposera les mesures réparatrices nécessaires pour maintenir une culture d'entreprise éthique forte.

*Veillez consulter notre Politique de lancement d'alerte.*

### Non-représailles et confidentialité

Greenyard valorise l'aide apportée par les employés et les autres parties prenantes ayant identifié des problèmes éventuels qui doivent être résolus. Greenyard prendra toutes les mesures possibles pour assurer la confidentialité des déclarations, y compris concernant l'identité du déclarant. Greenyard ne tolérera aucunes représailles à l'encontre de quiconque a, en toute bonne foi, déclaré une infraction ou une violation du Code de conduite de Greenyard ou tout autre comportement illégal. Greenyard prend très au sérieux les plaintes pour représailles. Les menaces de représailles font l'objet d'une enquête et sont suivies d'actions appropriées.

*Cliquez ici pour accéder à l'Outil de lancement d'alerte.*



# Assurer la sécurité, l'intégrité et la qualité des produits

**Il est de notre responsabilité de nous assurer que nos clients puissent nous faire confiance en matière de sécurité, d'intégrité et de qualité de nos produits. Nos produits sont conformes aux informations que nous communiquons à leur propos, notamment les mentions figurant sur leur emballage. .**

Nous nous conformons à la législation en vigueur en matière de sécurité alimentaire et nous respectons les réglementations relatives à l'hygiène et à la sécurité dans nos installations et sur nos lieux de travail. Nous opérons conformément à des normes reconnues de sécurité alimentaire (homologuées GFSI) sur tous nos sites. Nous prenons des mesures et redressons immédiatement la situation, ou nous déclarons à un manager tout risque relatif à la sécurité, à l'intégrité ou à la qualité des produits.



*Veillez consulter notre politique de qualité et de sécurité alimentaire du Groupe.*

# Favoriser un environnement de travail positif

**Greenyard s'engage à favoriser un environnement de travail positif, diversifié et stimulant, basé sur l'ouverture et le respect mutuel. Tous les employés doivent se traiter mutuellement avec dignité et respect. Aucune forme de harcèlement ou de discrimination sur le lieu de travail n'est tolérée. Greenyard respecte scrupuleusement les réglementations en vigueur concernant les droits de l'homme, le travail et la santé et la sécurité.**

## Droits de l'homme

Greenyard croit fermement que le respect et la promotion des droits de l'homme et de la dignité humaine sont essentiels à la réussite de son entreprise sur le long terme. Conformément aux instruments internationaux de défense des droits de l'homme pertinents, Greenyard s'abstiendra de toute violation des droits de l'homme et s'attachera à résoudre les impacts négatifs dans lesquels elle est impliquée concernant les droits de l'homme. Le respect des droits de l'homme doit être assuré par tous nos employés, pendant toutes nos activités et à tous les niveaux de notre organisation.

*Veuillez consulter notre politique en matière de droits de l'homme.*

## Pratiques équitables en matière d'emploi

Greenyard se conforme à la législation en vigueur relative aux pratiques équitables en matière d'emploi. Par principe, nous ne pouvons tolérer aucun traitement inacceptable, quel qu'il soit, des employés au sein des opérations ou installations de Greenyard. Greenyard s'engage à interdire le travail forcé ou servile, y compris toute forme d'esclavage moderne, la traite des êtres humains, les pratiques de recrutement contraires à l'éthique ou le travail des enfants. Nous

nous engageons également à verser une rémunération et des avantages sociaux équitables, au moins équivalents au salaire minimum du pays.

## Santé et sécurité au travail

Greenyard considère ses employés comme son principal atout et sa vision est d'établir un environnement de travail sain et sûr dans le cadre duquel ses employés bénéficient d'un équilibre juste entre travail et vie privée. Chaque employé doit respecter cet engagement en suivant les procédures relatives à la santé et à la sécurité, et en maintenant un lieu de travail sûr et sain. Aucun employé ne peut travailler sous l'influence de drogues, de stupéfiants ou d'alcool. Les actions effectuées pendant les heures de travail sous l'influence de telles substances peuvent entraîner des erreurs et/ou des malentendus et potentiellement nuire à Greenyard. Les activités suivantes sont strictement interdites : la fabrication, la sollicitation, la distribution, la possession ou l'utilisation de drogues illégales ou d'autres substances contrôlées (à l'exception des médicaments prescrits) sur le lieu de travail, lors d'événements sponsorisés par Greenyard ou pendant le travail.

Tous les accidents de travail, équipements non sécurisés, pratiques et conditions dangereuses sur le lieu de travail doivent être promptement signalés (en cas d'urgence : par téléphone) au responsable local des RH ou au responsable local santé et sécurité. Cela inclut l'alcool, les drogues illicites, les substances contrôlées et dans certains cas, les médicaments prescrits sur ordonnance. En établissant ces lignes de communication, Greenyard pense que cette approche aide à identifier les dangers potentiels, à résoudre les problèmes de sécurité et à promouvoir une culture où chaque individu se sent responsable du maintien d'un environnement sécuritaire.

### Bien-être mental au travail

Greenyard s'engage à créer et à promouvoir un environnement de travail qui soutient et favorise le bien-être mental de ses employés. Nous accordons une grande importance à un environnement de travail sain, où chacun se sent en sécurité et traité avec respect. Intégrité, respect, compréhension, collégialité et communication ouverte sont des éléments clés de nos relations avec nos collègues.

Greenyard exige une attitude exemplaire de la part de ses managers. Ils doivent prêter attention à la santé mentale des membres de leur équipe et reconnaître et intégrer le bien-être mental dans les conditions de travail à Greenyard. Les comportements inacceptables au travail tels que les brimades, les agressions, les abus de pouvoir, le harcèlement moral, les cris, l'utilisation de mots inappropriés, la violence, le harcèlement (sexuel) et la discrimination causent de la détresse mentale et peuvent affecter gravement la santé mentale des personnes visées par de tels comportements. Une charge de travail excessive peut également être une source importante de stress au travail. Un tel comportement inacceptable n'est pas toléré.

### Discrimination et harcèlement

Greenyard favorise un environnement de travail où le harcèlement n'a pas sa place, et applique une tolérance zéro envers toute conduite qui interfère de façon inappropriée ou disproportionnée avec la performance au travail, porte atteinte à la dignité des personnes ou crée un environnement de travail intimidant, hostile, exclusif ou agressif. Cela inclut la discrimination, le harcèlement, l'intimidation ou l'exclusion basés sur l'origine ethnique, la couleur de peau (ou apparence physique), la religion, le sexe, l'âge, l'origine nationale, l'orientation sexuelle, le statut marital ou le handicap, etc.

### Environnement collégial

Chez Greenyard, nous pensons que chaque employé contribue de manière essentielle à notre succès. Nous nous engageons à favoriser un environnement où chacun peut libérer tout son potentiel et être soi-même, quelles que soient les différences. Nous nous efforçons de créer un lieu de travail où chaque employé se sent en sécurité et à l'aise.

### Éviter les conflits d'intérêts

Au cours de nos activités quotidiennes, nous travaillons en relation avec des fournisseurs, des clients et d'autres personnes qui font affaire avec Greenyard. Il est essentiel que chaque décision soit prise de façon objective, basée en permanence sur les meilleurs intérêts de la Société, et non sur les relations et les intérêts personnels. La simple possibilité ou apparence qu'il existe un conflit d'intérêts suffit à faire naître des soupçons de corruption ou à éroder la confiance qu'autrui accorde à Greenyard. Les employés ne peuvent pas utiliser leur poste pour obtenir des avantages personnels directs ou indirects.

Greenyard attache une grande importance à la prévention des conflits d'intérêts dans les relations entre les employés, les clients et les tiers. En cas de conflit, vous êtes tenu de divulguer tous les intérêts éthiques, juridiques, financiers ou autres qui peuvent entrer en conflit avec les intérêts de Greenyard ou donner l'apparence d'un conflit avec les intérêts de Greenyard. Dans de tels cas, nous attendons une transparence totale vis-à-vis du directeur général de la division et du Service Juridique du Groupe, ou par le biais des canaux de signalement susmentionnés.

Les employés ont le devoir de promouvoir les intérêts commerciaux légitimes de la société chaque fois que l'occasion se présente. Il vous est interdit : (i) de saisir ou d'inciter



*Veuillez consulter notre Déclaration sur la diversité, l'équité et l'inclusion.*

un tiers à saisir une opportunité commerciale qui découle de l'utilisation des biens, des informations ou de la position de Greenyard, (ii) d'utiliser les biens, les informations ou la position de Greenyard à des fins personnelles, et (iii) de concurrencer, directement ou indirectement, Greenyard. La frontière entre les intérêts personnels et ceux de la société n'est pas toujours claire. Dans certaines situations, une activité peut présenter à la fois des avantages personnels et des avantages liés à Greenyard. En cas de doute, nous vous encourageons à consulter votre responsable ou le Service Juridique afin de discuter de la situation.

## Deuxième emploi

Greenyard peut parfois accepter que ses employés occupent un deuxième emploi, du moment que le poste en question n'interfère pas avec les responsabilités de l'employé au sein de la Société. Un emploi exercé à l'extérieur ne doit pas impliquer un concurrent de Greenyard, ni entraîner l'utilisation d'un équipement ou d'informations protégées de la Société, comme les ordinateurs, les logiciels, les informations relatives aux clients et autres.

## Famille et relations personnelles

Un employé de Greenyard ne doit pas recruter un membre de sa famille ou un proche ou sein de Greenyard, à moins d'avoir obtenu l'approbation écrite du directeur général de sa division. L'existence de relations personnelles entre les employés de Greenyard doit être divulguée au directeur général et aux RH.

Le succès de Greenyard dépend de ses partenaires et sous-traitants. Dans cette optique, il est essentiel que ses partenaires soient sélectionnés sur des critères objectifs, tels que l'intégrité, la qualité et la performance, et non en fonction d'intérêts personnels. Par conséquent, si un membre de votre famille ou l'un de vos proches travaille pour un tiers professionnellement lié à Greenyard (un sous-traitant par exemple), ou si vous, un membre de votre famille ou l'un de vos proches avez des intérêts financiers dans ce tiers, il est indispensable de communiquer l'information à votre directeur général.

En outre, Greenyard attend de vous que vous évitiez toute intervention, toute pression, toute influence, tout souhait ou toute demande qui pourrait compromettre votre neutralité dans de telles situations décisionnelles. Si vous n'êtes toujours pas sûr de ce que vous devez faire dans ce type de situation, veuillez en discuter immédiatement avec votre supérieur hiérarchique.





# Intégrité dans les affaires

**Notre succès sur la durée dépend de notre compétitivité sans failles. Mais celle-ci doit être basée sur l'honnêteté, la loyauté et la complète conformité avec la loi. Notre succès réside dans des relations commerciales basées sur la confiance et les avantages réciproques pour chacune des parties en jeu. Nous nous efforçons de développer notre activité en comprenant les besoins de nos clients, sous-traitants, fournisseurs et partenaires financiers. Si les pratiques locales semblent entrer en conflit avec les normes de conduite de Greenyard, n'hésitez pas à contacter le Service Juridique du Groupe pour demander un conseil avant d'agir.**

## Anti-corruption et pots-de-vin

### Anti-corruption

La corruption nuit non seulement à notre Groupe, mais aussi aux communautés avec lesquelles nous faisons affaire. Les gouvernements prennent des mesures pour combattre la corruption et de nombreux pays dans lesquels nous opérons bénéficient de telles lois. Greenyard a adopté une politique de tolérance zéro envers la corruption, quel que soit l'endroit où nous nous trouvons. Cela signifie que tous les employés de Greenyard ont l'interdiction de donner ou de promettre un avantage indu à une personne, quelle qu'elle soit, qui se trouverait en position de confiance, que ce soit au sein d'un gouvernement ou d'une entreprise privée et ne doivent pas non plus influencer les décisions commerciales ou administratives associées à une de nos activités quelconque ou inciter le destinataire à abuser de sa position ou de son pouvoir officiel. Il n'existe aucune exception possible en ce qui concerne les petits montants ou les paiements dits « de facilitation » ou « pots-de-vin ».

### Corruption indirecte

Les employés de Greenyard ne doivent pas utiliser les services de tiers pour payer des dessous-de-table ou effectuer des paiements dits « de facilitation » ou « pots-de-vin ». C'est pourquoi nous devons nous assurer que nos partenaires sont conscients et engagés dans la lutte anti-corruption et soutiennent les politiques relatives à la corruption de Greenyard. Les procédures de diligence raisonnable applicables, mises en œuvre dans la sélection des tierces parties, doivent aussi être strictement suivies. Vous n'êtes pas autorisé à demander, autoriser, ou permettre à un tiers d'effectuer un paiement interdit en votre nom ou en celui de la Société ou d'effectuer un paiement à un tiers en sachant, ou en ayant des raisons de croire, que tout ou partie de ce paiement est susceptible d'être utilisé pour un paiement interdit.

### Cadeaux, divertissements et faveurs diverses

Les présents et les divertissements sont des dons de courtoisie d'entreprise courants, acceptés socialement dans de nombreuses cultures. De fait, il s'agit souvent de la meilleure façon d'instaurer de bonnes relations et d'établir la confiance. Nous devons néanmoins nous assurer que les présents et les pratiques de divertissement sont de nature raisonnable et compatibles avec les politiques de Greenyard, tout comme avec la législation locale en vigueur. Nous devons toujours nous assurer que les cadeaux d'entreprise ne sont pas donnés ou reçus dans le but d'obtenir ou de bénéficier d'un avantage indu. Ils doivent être d'une valeur modérée (ne pas excéder 75 EUR ou un montant équivalent dans une autre devise), toujours en nature et doivent être donnés ou reçus de manière ponctuelle.

*Veillez consulter notre politique mondiale de lutte contre la corruption.*

### Dons de bienfaisance et parrainages

Greenyard participe à certains dons de bienfaisance, dans la mesure où ils sont une occasion de se montrer reconnaissants vis-à-vis de la communauté et contribuent à de bonnes causes. En outre, Greenyard soutient également certains parrainages d'entreprise afin de promouvoir la présence de Greenyard dans le monde des affaires. Malheureusement, même les dons légitimes et les parrainages peuvent, dans certaines circonstances, être considérés comme de la corruption. Par conséquent, vous devez obtenir l'approbation préalable du directeur général de votre division avant de faire des dons ou d'endosser des parrainages qui pourraient donner l'apparence de la corruption.

### Lobbying and Political engagement

Greenyard n'apporte aucune contribution politique, directe ou indirecte, où que ce soit dans le monde, que ce soit en espèces ou en nature (cela comprend par exemple les dons de biens ou de services ou l'achat de billets pour des activités de collecte de fonds). Les employés de Greenyard, ou toute personne travaillant pour le compte de Greenyard, agissent de manière transparente et déclarent les intérêts et objectifs qu'ils promeuvent lorsqu'ils s'engagent dans des activités de lobbying. Toutefois, Greenyard reconnaît le droit des employés à participer en tant qu'individus au processus politique, à partir du moment où ils font clairement savoir qu'ils ne représentent pas Greenyard.

### Competition and Anti-trust

Greenyard adhère strictement à ce que l'on appelle soit les lois de la « concurrence », soit les lois « antitrust ». Ces lois favorisent et protègent la libre concurrence loyale dans le monde et interdisent tout comportement contraire à la concurrence. La non-conformité peut entraîner des pénalités et des coûts considérables et porter préjudice à notre réputation. Certaines lois sur la concurrence telles que les lois antitrust de l'UE et des États-Unis peuvent s'appliquer, même lorsque les faits en question se sont produits en dehors des frontières du pays concerné.

Chaque employé doit comprendre les règles de la concurrence qui s'appliquent à ses activités et décisions. Vous n'êtes pas autorisé à conclure des accords avec un concurrent qui réduisent la concurrence, tels que :

- la fixation des prix ;
- les prix client ou autres conditions commerciales ;
- la répartition des clients ou des marchés ;
- les prix ou conditions commerciales à imposer aux fournisseurs ;
- la coordination ou l'attribution des offres (truquage des offres) ; les boycotts ou refus de traiter avec certains concurrents, clients ou fournisseurs ;
- la limitation de la production ;
- ou d'autres activités anticoncurrentielles illégales similaires.



*Veuillez consulter notre politique de conformité au droit de la concurrence.*

## Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme

Le blanchiment d'argent est le processus par lequel des individus ou des entités tentent de dissimuler des fonds illicites ou de les rendre légitimes en les déplaçant dans le système financier afin de cacher toute trace de leur origine criminelle. Le financement du terrorisme est le processus par lequel les terroristes financent leurs opérations, au moyen de fonds obtenus légalement ou illégalement, afin de commettre des actes terroristes. Il est important que nous connaissions et respections toutes les lois et réglementations visant à enrayer le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme. Nous devons être diligents et faire preuve de discernement lorsque nous traitons des transactions inhabituelles avec des clients ou des fournisseurs. Greenyard ne tolère pas, ni ne soutient, le blanchiment d'argent ou le financement du terrorisme.

## Lutte contre le trafic de drogues

Le trafic de drogue, y compris, mais sans s'y limiter, le transport, la distribution, la vente, l'achat, la possession ou l'utilisation de drogues illicites, de stupéfiants ou de substances contrôlées dans les locaux de l'entreprise, pendant les opérations de l'entreprise ou pendant la représentation de l'entreprise est strictement interdit. Les employés sont tenus de signaler toute activité suspecte, tout accès non autorisé ou toute atteinte à la sécurité et sont tenus de coopérer pleinement et sincèrement à toute enquête liée au trafic de drogue.

*Veuillez consulter notre politique de conformité en matière de sanctions économiques.*

## Sanctions économiques – contrôle des exportations

Un certain nombre de pays, les États-Unis d'Amérique, l'UE et les Nations unies, imposent de temps à autre des restrictions sur les exportations et sur les autres relations avec certains pays, entités et individus. De telles restrictions interdisent à Greenyard de s'engager dans certaines activités commerciales dans des pays et avec des personnes et des entités spécifiques. Greenyard ne contracte pas de rela-

tions d'affaires avec des entreprises qui sont mises à l'écart par les gouvernements. Des pénalités sévères telles que des amendes, la révocation des permis d'exportation et l'emprisonnement peuvent s'appliquer lorsque ces restrictions ne sont pas respectées. Greenyard respecte l'ensemble des législations nationales et internationales en matière d'exportation et d'embargo.

*Veuillez consulter notre cadre de gouvernance de groupe et notre cadre d'autorité signataire.*

## Respect des contrats

Nous exécutons les accords de bonne foi, nous nous efforçons de respecter toutes les modalités de nos contrats et nous nous attendons à ce que nos partenaires commerciaux fassent de même. Nous faisons tout notre possible pour livrer nos produits comme prévu et conformément aux conditions contractuelles.

## Commerce illégal

Nous ne nous engageons pas et ne facilitons pas le commerce ou le transport d'objets, de substances, d'informations ou de personnes à travers une frontière internationale, en violation des lois ou d'autres réglementations en vigueur. Nous signalons immédiatement toute tentative à cet égard dont nous aurions eu connaissance à notre directeur général local ou à notre directeur général et aux autorités compétentes.

## Respect des exigences en matière de prise de décision et des pouvoirs de signataire

Vous devez respecter toutes les exigences de prise de décision et vous assurer que l'autorisation interne nécessaire a été obtenue avant d'entrer dans toute relation qui engage Greenyard. Nous attendons de vous que vous suiviez les règles et directives relatives aux décisions pour lesquelles une approbation interne est requise et pour lesquelles les fonctions de l'entreprise/du Groupe doivent être consultées et impliquées. Seuls ceux qui ont des pouvoirs de signature, de représentation ou ont des mandats à cet égard, peuvent signer des contrats ou peuvent engager ou lier juridiquement Greenyard.

# Assurer l'intégrité financière et la responsabilité fiscale

Greenyard s'engage à rendre compte avec honnêteté, exactitude et promptitude de ses activités financières. La société interdit toute action ou toute absence d'action qui pourrait rendre nos activités financières opaques vis-à-vis de nos parties prenantes. Tous les employés de Greenyard doivent respecter la responsabilité qui nous incombe en vue de défendre l'ensemble des normes et réglementations applicables en matière de comptabilité et de déclaration financière. Greenyard reconnaît également l'importance de pratiques fiscales responsables.

## Tenue de registres, rapports financiers, contrôles financiers et transparence

Il est essentiel que les livres, registres, comptes et états financiers de Greenyard soient complets, exacts et compréhensibles. Ils doivent être tenus de manière suffisamment détaillée et être conformes au système de contrôle interne et externe de Greenyard. Toutes les transactions financières doivent être consignées correctement dans les livres appropriés en temps opportun, de manière complète et précise, étant donné que le signalement immédiat permet une intervention précoce. Les fonds, les actifs ou les transactions non enregistrés ou « hors des livres » sont interdits.

*Veuillez consulter la Politique de trésorerie de l'entreprise du Groupe et le manuel de comptabilité.*



## Responsabilité supplémentaire des directeurs et gestionnaires financiers

Les directeurs et les gestionnaires financiers, tout comme les autres responsables en charge de l'exactitude de l'information financière, ont également l'obligation de s'assurer que des contrôles appropriés sont en place pour l'obtention de rapports financiers et de gestion véridiques, précis, complets, objectifs, cohérents, ponctuels et compréhensibles.

## Frais professionnels et voyages

Tous les comptes de frais seront renseignés et enregistrés avec exactitude en temps utile. Si vous n'êtes pas sûr de savoir si une certaine dépense est légitime, demandez au préalable à votre supérieur hiérarchique.

*Veuillez consulter notre guide « Politique sur les voyages, les divertissements et les frais ».*

# Protection de la vie privée, de la confidentialité et des autres biens

**Vous pouvez entrer en possession d'informations privées, confidentielles ou exclusives sur la Société, nos employés, nos clients, nos fournisseurs. La confidentialité de toutes ces informations doit être strictement maintenue, sauf lorsque la divulgation est autorisée ou exigée par la loi.**

Les atouts physiques et la propriété intellectuelle de Greenyard sont des éléments vitaux du succès de Greenyard, et chacun de nous a le devoir de les protéger. Nous avons le devoir de gérer les dossiers du Groupe de façon responsable et de protéger les dossiers privés et les informations exclusives, qu'ils appartiennent à notre Groupe, notre partenaire commercial, notre client ou notre employé.

## Vol et fraude

Greenyard a une politique de tolérance zéro envers le vol, la fraude et tout type de déclaration frauduleuse et de fausse présentation. La fraude peut être définie comme tout acte intentionnel ou toute omission visant à tromper les autres, entraînant une perte pour la victime et/ou un gain pour son auteur. L'ensemble des employés de Greenyard a l'interdiction de déformer intentionnellement des faits essentiels (tout en ayant connaissance de leur fausseté) afin d'inciter notamment d'autres personnes à agir avec, pour conséquence, des effets dommageables. La fausse déclaration peut également résulter d'une omission ou d'un oubli délibéré d'énoncer des faits matériels dont la non-divulgation rend d'autres déclarations trompeuses.

## Actifs physiques et systèmes de communication

Tous les employés sont tenus de protéger les actifs de Greenyard et d'assurer leur utilisation efficace. Ils doivent être utilisés à des fins légitimes et pour les affaires de Greenyard uniquement. Tous les employés doivent utiliser les systèmes de communication de Greenyard, tels que le courrier électronique et Internet, de manière sécurisée, appropriée et en toute légalité. Nous ne devons pas accéder,

télécharger ou distribuer de matériel illégal, offensant ou susceptible d'avoir un impact négatif sur la réputation de Greenyard. Nous sommes également tenus de faire preuve de discrétion et de discernement lors de la rédaction d'e-mails, afin de nous assurer que nos échanges sont professionnels et appropriés.

## Informations protégées et propriété intellectuelle

Les informations protégées et la propriété intellectuelle, telles que les brevets, les marques déposées, les droits d'auteur, les secrets commerciaux, les informations commerciales non publiées et confidentielles (bases de données clients, logiciels et stratégies de marketing) constituent les actifs de Greenyard.

Les informations protégées comprennent toutes les informations non publiques dont la divulgation pourrait être bénéfique aux concurrents, ou nuisible au Groupe, à ses clients ou à ses fournisseurs. L'utilisation, la divulgation ou la distribution non autorisées de ces informations est interdite et peut entraîner des sanctions civiles ou pénales. Les employés doivent préserver la confidentialité des informations protégées qui leur ont été confiées par Greenyard ou par ses clients et fournisseurs, sauf lorsque la divulgation est autorisée par écrit par le directeur général ou exigée par la législation, après confirmation du Service Juridique du Groupe.

## Conservation des dossiers

Tous les employés de Greenyard doivent s'assurer que les dossiers professionnels sont conservés conformément aux politiques internes et aux réglementations locales. Cela comprend les documents physiques tels que les contrats ou les fichiers, mais aussi les données électroniques telles que le courrier électronique.

*Veillez consulter notre Politique de protection des données.*

### Protection des données

Greenyard respecte la vie privée de tous ses employés, partenaires commerciaux et clients. Nous traitons les données personnelles conformément au Règlement général sur la protection des données (RGPD) et autres lois locales sur la protection des données, ainsi qu'aux politiques internes de Greenyard. Les employés en charge de ces données personnelles d'autrui les collectent, utilisent et traitent uniquement à des fins légitimes, en limitant l'accès à ceux qui ont un but commercial légitime pour les consulter, et prennent des précautions pour empêcher leur divulgation sans autorisation.

### Sécurité des informations

Nos activités peuvent être affectées par des cybermenaces, ce qui peut entraîner la perte d'informations personnelles ou sur l'entreprise. La sécurisation des données, des actifs et de la confidentialité de toutes nos parties prenantes est donc essentielle. Cela est particulièrement pertinent étant donné qu'une partie importante de notre effectif travaille dans des régions éloignées. Maintenez et protégez la sécurité des données (y compris les données personnelles) et des informations confiées à vos soins en faisant preuve de bon sens. Utilisez de façon professionnelle et responsable toutes les technologies de l'information et des communications électroniques.

Nous sommes tous responsables de la réduction des risques liés à la sécurité des informations, ce qui implique de protéger à la fois les appareils et les données. Utilisez toujours des appareils et des logiciels approuvés par Greenyard à des fins professionnelles pour réduire le risque de violation ; ces outils sont configurés avec des spécifications matérielles, des contrôles logiciels et d'autres mesures de sécurité qui répondent à nos normes.

Si vous n'êtes pas sûr qu'une action particulière présente un risque pour la sécurité des informations, n'hésitez pas à demander conseil avant d'agir. Si vous avez connaissance de vulnérabilités en matière de sécurité, que ce soit au niveau des personnes, des processus ou de la technologie, veuillez en informer immédiatement le service informatique.



Ne partagez les informations confidentielles que lorsque cela est nécessaire pour créer de la valeur (principe de la nécessité de partager) et limitez l'accès aux informations sensibles aux personnes autorisées (principe de la nécessité de savoir).

Il est interdit de télécharger des logiciels non autorisés ou sans licence sur les appareils Greenyard. L'utilisation de logiciels non approuvés peut exposer nos systèmes à des risques de sécurité et à des vulnérabilités.

Vous êtes tenu de signaler rapidement toute fuite (réelle ou potentielle) d'informations confidentielles, y compris la perte ou le vol d'un ordinateur portable ou d'un appareil mobile. Un signalement rapide nous permet de prendre des mesures immédiates pour protéger nos données et atténuer tout dommage potentiel.

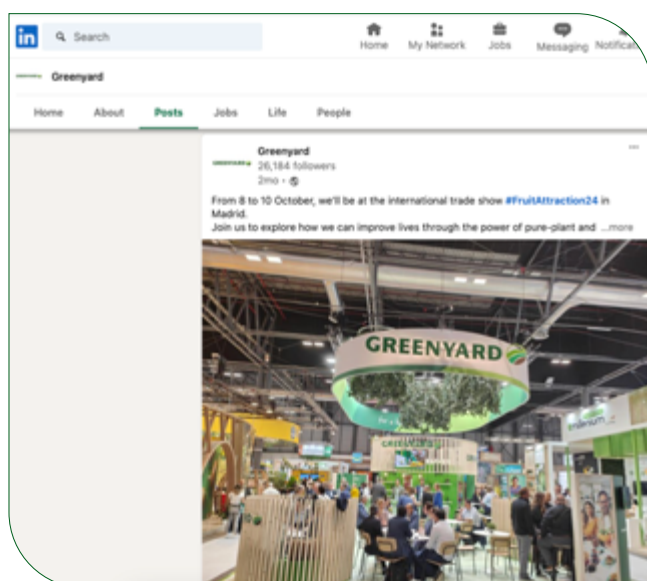
Compte tenu du nombre croissant de tentatives d'hameçonnage et de tactiques d'ingénierie sociale, y compris les « deepfakes » sur les plateformes de réseaux sociaux, vérifiez toujours si la demande est légitime en utilisant d'autres moyens de communication, tels qu'un appel téléphonique direct ou un e-mail distinct pour confirmer l'authenticité de la demande.

*Veillez consulter notre Politique d'utilisation acceptable.*

# Réseaux sociaux

**La façon dont Greenyard est perçue par le public est fortement influencée par les médias. Les réseaux sociaux sont utiles pour renforcer notre réputation et établir des relations d'affaires plus fructueuses. Greenyard soutient l'utilisation des réseaux sociaux pour générer de nouvelles opportunités commerciales, recruter de nouveaux talents et promouvoir notre mission – y compris envers les consommateurs.**

Toutefois, afin de protéger notre image et notre réputation, un nombre limité d'employés sont autorisés à représenter Greenyard et à parler au nom de Greenyard sur les réseaux sociaux. Cela signifie que vous êtes censé partager uniquement les nouvelles publiques relatives à Greenyard sur vos réseaux sociaux. Soyez transparent et indiquez que tout ce que vous publiez est votre propre opinion. Dans tous les cas, chaque fois que les employés de Greenyard donnent des avis en public, les valeurs de Greenyard doivent être respectées. Il est interdit de faire référence à Greenyard ou à vos collègues de manière abusive ou harcelante, ou de violer leur droit à la vie privée.



## Communications externes et Marketing responsable

Greenyard maintient un principe d'ouverture, d'honnêteté et de réactivité lorsqu'elle traite avec des parties externes intéressées ainsi qu'avec la communauté en général. Cependant, les employés de Greenyard ne sont pas autorisés à divulguer des informations non publiques lorsqu'ils répondent à des demandes de renseignements de parties externes.

Pour assurer une interface coordonnée avec les parties externes, les demandes de renseignements généraux concernant Greenyard ou ses employés, ainsi que toutes les demandes émanant des médias, doivent toujours et sans exception être adressées au service Communications du Groupe.

Les communiqués de presse publiés au nom de Greenyard, ainsi que les autres communications aux médias liées à Greenyard, ne peuvent être émis que par des services ou des personnes autorisés et doivent toujours être validés préalablement par le service Communications du Groupe.

Lorsque vous communiquez sur nos produits et nos marques, vous devez représenter les qualités de nos produits de manière honnête. Vous devez utiliser des déclarations véridiques dans notre publicité ou sur notre emballage. Contactez le Service juridique du Groupe pour obtenir des conseils juridiques et réglementaires en cas de doute sur la véracité et la légalité d'une allégation, d'une marque ou d'une réclamation (sur l'emballage de nos produits ou dans d'autres communications relatives à nos produits).

*Veuillez consulter nos Directives sur les réseaux sociaux.*

# Durabilité

**La durabilité est un élément essentiel de la stratégie de Greenyard guidée par une feuille de route pour améliorer notre performance ainsi que des objectifs clairs et assortis de délais sur des sujets importants, y compris l'atténuation du changement climatique, la conservation de l'eau, la réduction des déchets et l'approvisionnement responsable.**

Un aperçu détaillé des principaux engagements de Greenyard en matière de durabilité est disponible sur le site Web de Greenyard et dans le rapport annuel. Les employés sont censés soutenir la mise en œuvre de la feuille de route de développement durable de Greenyard dans leur domaine de responsabilité. Toutes les actions, même les plus anodines, sont utiles, de l'extinction des lumières en quittant le bureau au tri des déchets en passant par les projets de réduction des émissions de gaz à effet de serre ou de la consommation d'eau.

Greenyard cherche à offrir une transparence totale sur son approche et ses performances en termes d'impact environnemental. Nous publions nos progrès dans notre rapport annuel sur le développement durable conformément à la directive sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises et aux normes européennes d'information en matière de durabilité sous-jacentes.

Greenyard s'engage à :

- minimiser les impacts environnementaux dans toutes ses activités, et respecter les lois et réglementations pour la protection de l'environnement dans tous les pays dans lesquels nous opérons. Cet engagement et son respect sont exigés de tous nos employés ;
- promouvoir des normes éthiques élevées tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Elle attend donc également de ses partenaires commerciaux qu'ils respectent des normes commerciales équitables et éthiques. Le Code de conduite des fournisseurs définit les exigences minimales en matière de pratiques commerciales équitables, d'éthique, de pratiques de travail, d'environnement, de santé, et la sécurité. Nous nous approvisionnons

auprès de fournisseurs réputés qui partagent nos engagements conformément à notre Code de conduite des fournisseurs.

## Audit externe

Greenyard cherche à s'assurer du respect des droits de l'homme, des réglementations en matière de travail et en matière de santé et de sécurité à travers des audits réguliers sur chacun de ses sites. Les audits sont effectués en interne et par un prestataire de services externe. Ils ont pour but d'identifier et de traiter les infractions potentielles et d'évaluer la présence et l'efficacité de nos processus internes. La direction doit considérer les résultats des audits avec sérieux et prendre rapidement des mesures correctives, si nécessaire. En outre, les conclusions des rapports d'audit doivent être utilisées pour améliorer de façon continue les conditions de travail globales chez Greenyard. Tous les employés sont donc tenus de coopérer activement et dans un esprit constructif et ouvert lorsqu'ils sont interrogés dans le cadre d'une procédure d'audit.

*Veillez consulter notre Code de conduite des fournisseurs.*



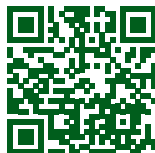


### À propos de Greenyard

**Greenyard** est un leader mondial du marché des fruits et légumes frais, surgelés et préparés, des fleurs et des plantes. Comptant parmi ses clients les principaux détaillants européens, Greenyard offre des solutions efficaces et durables à ses clients et fournisseurs grâce à des produits de première qualité, une innovation de pointe, une excellence opérationnelle et un service exceptionnel. Sa vision est de rendre la vie plus saine en aidant les gens à consommer des fruits et légumes à tout moment, de manière facile, rapide et agréable, tout en préservant la nature.

Avec plus de 10 000 employés répartis dans 25 pays à travers le monde, Greenyard considère son personnel et ses relations avec ses clients et ses fournisseurs comme ses principaux atouts, qui lui permettent de fournir des biens et des services pour une valeur d'environ 5,3 milliards d'euros par an.

Greenyard NV / Strijbroek 10 / 2860 Sint-Katelijne-Waver / Belgique



[www.greenyard.group](http://www.greenyard.group)