



**Poppies  
Bakeries**

baking joy, every day for everyone



**Code de conduite**



**CODE OF  
CONDUCT**

# Table des matières

# Table des matières

<b>Introduction</b> .....	<b>4</b>
<b>Normes de conduite</b> .....	<b>6</b>
Conformité aux lois, règlements, politiques et procédures.....	6
Confidentialité et protection des données personnelles .....	6
Concurrence loyale et antitrust.....	8
Traitement équitable.....	9
Commerce international.....	9
Délit d'initié.....	10
Création et gestion des archives d'entreprise .....	10
Information confidentielle .....	11
Pots-de-vin et corruption.....	12
Conflits d'intérêts .....	13
Utilisation du courrier électronique, d'Internet et des médias sociaux...	14
Utilisation des actifs de la société .....	14
Dons et contributions politiques.....	15
Respect des droits de l'homme .....	15
Sécurité, intégrité et qualité des produits.....	16
Santé et sécurité au travail.....	16
Environnement.....	17
Conditions de travail, égalité des chances et représentation des employés	18
<b>Gouvernance du code</b> .....	<b>20</b>
Poser des questions et signaler une inconduite .....	21
Réponse de l'entreprise .....	22
Actions disciplinaires .....	22



# Introduction

## Introduction

Mener des affaires avec les normes éthiques les plus élevées et en conformité avec toutes les lois et réglementations publiques applicables est fondamental pour Poppies Bakeries Group. À la lumière de cela, la direction de Poppies Bakeries a formalisé ce Code de conduite (le « Code »), qui énonce nos attentes en matière de pratiques éthiques, sociales, de travail et environnementales saines et responsables.

Ce Code s'applique à tous les employés, dirigeants, membres du conseil d'administration et personnel contractuel dans le monde entier (ensemble, les « employés ») travaillant pour Poppies Bakeries Group (qui comprend ses filiales, succursales et sociétés affiliées, ensemble « Poppies Bakeries »).

Poppies Bakeries s'engage à 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. Les détails des attentes éthiques envers les partenaires commerciaux sont décrits dans notre Code de conduite des fournisseurs.

La version la plus récente du Code est disponible sur l'intranet. Les nouveaux employés rejoignant Poppies Bakeries doivent signer le Code dans le cadre de leur processus d'intégration. Les gestionnaires sont tenus de confirmer annuellement leur conformité au Code. Afin de familiariser les employés avec le Code, l'entreprise organise régulièrement des formations et fournit des informations sur des sujets liés à la conformité.



# Normes de conduite

# Normes de conduite

## 1. Conformité aux lois, règlements, politiques et procédures

Poppies Bakeries et ses employés sont liés par la loi. Le respect de toutes les lois et réglementations applicables est crucial et ne doit jamais être compromis. En outre, nous devons tous respecter les règles et règlements internes tels qu'ils s'appliquent dans une situation donnée. Ces règles internes sont spécifiques à l'entreprise et peuvent aller au-delà de ce qui est requis par la loi.

## 2. Confidentialité et protection des données personnelles

Poppies Bakeries respecte la vie privée de ses employés et celle de ses partenaires commerciaux, et stocke et utilise les données personnelles conformément aux bonnes pratiques et aux législations applicables, telles que le Règlement général européen sur la protection des données (RGPD).

### 3. Concurrence loyale et antitrust

Poppies Bakeries croit en la valeur et aux avantages d'un marché libre, c'est pourquoi nous menons nos activités conformément aux lois antitrust et sur la concurrence applicables. Poppies Bakeries est convaincue qu'une concurrence loyale encourage l'esprit d'entreprise et l'efficacité, crée un choix plus large pour les consommateurs et se traduit par un rapport qualité/prix optimal. Par conséquent, aucun d'entre nous ne doit jamais conclure d'accord ou d'entente avec un concurrent pour fixer les prix, diviser les territoires ou les clients, empêcher une autre entreprise d'entrer sur le marché, refuser de traiter avec des clients ou des fournisseurs pour des raisons inappropriées ou boycotter une autre entreprise. La concurrence loyale s'applique également dans nos relations avec les clients et les distributeurs.



## 4. Traitement équitable

Les employés doivent s'efforcer de traiter de manière éthique et légale avec les clients, fournisseurs, concurrents et employés de Poppies Bakeries dans toutes les transactions commerciales au nom de l'entreprise. Aucun employé ne devrait profiter indûment d'une autre personne dans les relations commerciales au nom de Poppies Bakeries par l'abus d'informations privilégiées ou confidentielles ou par la manipulation, la dissimulation ou la fausse déclaration de faits matériels. Tous les employés, et en particulier ceux qui sont impliqués dans le marketing, les ventes, les achats et le crédit, ou qui sont autrement en contact régulier avec des concurrents, doivent connaître et respecter toutes les lois applicables en matière d'antitrust, de concurrence et de traitement équitable.

## 5. Commerce international

Poppies Bakeries respecte les lois de contrôle du commerce, de l'importation et de l'exportation de tous les pays dans lesquels elle opère. De plus, aucune activité commerciale non autorisée n'est menée avec des pays ou des tiers dans la mesure où cela serait contraire à des embargos commerciaux ou à des sanctions économiques.

## 6. Délit d'initié

Les employés ne sont pas autorisés à effectuer des transactions sur les actions de sociétés cotées en bourse sur la base d'informations concrètes et non publiques auxquelles ils ont accès en raison de leur fonction. Les informations concrètes sont définies comme toutes les informations que les investisseurs peuvent raisonnablement estimer pertinentes pour prendre des décisions d'investissement. Par exemple, et sans être exhaustif, la connaissance des acquisitions et des désinvestissements, la connaissance des lancements de produits et la connaissance préalable des informations financières. La communication de telles informations à tout employé ou tiers non autorisé, autrement qu'en raison d'une obligation de travail en vertu du contrat de travail, est interdite tant que ces informations n'ont pas été rendues publiques.

## 7. Création et gestion des archives d'entreprise

Les partenaires commerciaux, les responsables gouvernementaux et le public doivent pouvoir compter sur l'exactitude et l'exhaustivité de nos informations et de nos archives d'entreprise. Des informations précises sont également essentielles au sein de l'entreprise afin que nous puissions prendre de bonnes décisions. Les employés qui jouent un rôle dans les finances, les informations sur les employés ou l'archivage ou le reporting opérationnel ont une responsabilité particulière dans ce domaine, mais nous contribuons tous au processus d'archivage des résultats de l'entreprise et de tenue des dossiers. Chacun d'entre nous est tenu d'aider à garantir que les informations que nous enregistrons sont exactes et complètes et conservées d'une manière conforme à notre système de contrôles internes.

## 8. Information confidentielle

Les informations confidentielles sont toutes les informations qui ne sont pas ou pas encore des informations publiques. Cela comprend les secrets commerciaux, les idées d'ingénierie et de fabrication, les recettes de produits, les conceptions, les données, les dossiers, les informations sur les salaires et toutes les données financières ou autres non publiées. Le succès de Poppies Bakeries dépend de l'utilisation de ses informations confidentielles et de leur non-divulgaration à des tiers. Sauf si requis par la loi ou autorisé par leur direction, les employés ne doivent pas divulguer d'informations confidentielles ou permettre une telle divulgation.

Cette obligation se poursuit au-delà de la cessation d'emploi. Les employés doivent faire de leur mieux pour éviter toute divulgation involontaire en appliquant une attention particulière lors du stockage ou de

la transmission d'informations confidentielles. Dans le cas où des tiers, tels que des fournisseurs ou des clients, partagent des informations confidentielles avec Poppies Bakeries, ces informations seront traitées avec le même soin que s'il s'agissait d'informations confidentielles de Poppies Bakeries. Dans le même esprit, les employés doivent protéger les informations confidentielles qu'ils ont obtenues dans le cadre de tout emploi antérieur.

## 9. Pots-de-vin et corruption

Les pots-de-vin nuisent non seulement à notre entreprise, mais également aux communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités. Les gouvernements prennent des mesures pour lutter contre la corruption, et de nombreux pays dans lesquels nous opérons ont des lois spécifiques à son encontre. Les pots-de-vin et la corruption peuvent être évidents, comme un pot-de-vin en espèces, ou subtils, comme des offres d'emploi, des commissions et des cadeaux, divertissements ou invitations excessifs. Poppies Bakeries a adopté une politique de tolérance zéro pour la corruption, y compris l'extorsion et la corruption active ou passive.

Cela signifie qu'aucun employé ne doit offrir ou promettre un cadeau ou une faveur à une personne en position de confiance, que ce soit au sein du gouvernement ou d'une entreprise privée.

De la même manière, les employés ne doivent accepter ou solliciter aucune forme d'avantage indu. Tout divertissement ou acte d'hospitalité doit être de nature raisonnable, entièrement dans le but de maintenir de bonnes relations d'affaires et non destiné à influencer de quelque manière que ce soit les décisions concernant les affaires futures. Les cadeaux doivent être faits avec parcimonie et toujours être légitimes et conformes à la politique de l'entreprise. Les employés ne doivent pas faire appel à des tiers pour verser des pots-de-vin. Pour cette raison, nous devons nous assurer que nos partenaires connaissent et s'engagent à respecter les politiques anti-corruption de Poppies Bakeries et que les procédures de diligence raisonnable pertinentes pour la sélection des tiers sont strictement suivies.

## 10. Conflits d'intérêts

Toutes nos activités commerciales doivent être menées dans le meilleur intérêt de Poppies Bakeries. Les conflits entre les intérêts personnels des employés ou des tiers concernés et les intérêts de l'entreprise doivent être évités. Lors de la prise de décisions d'affaires, tous les employés doivent se comporter de manière objective et agir de manière à aider à prévenir les situations conflictuelles.

Si un conflit d'intérêts survenait néanmoins, vous devez le divulguer en interne et des mesures doivent être immédiatement prises pour résoudre le conflit. Si un conflit d'intérêts ne peut être évité dans un cas précis, des mesures appropriées doivent être prises pour s'assurer qu'il n'a pas d'effet négatif sur l'entreprise.



## 11. Utilisation du courrier électronique, d'Internet et des médias sociaux

Le réseau informatique, le courrier électronique et les autres infrastructures informatiques de Poppies Bakeries doivent être principalement utilisés à des fins professionnelles, tant au bureau qu'à la maison (le cas échéant). Le réseau informatique, le courrier électronique et les autres infrastructures informatiques de Poppies Bakeries ne doivent jamais être utilisés pour consulter, envoyer, recevoir ou télécharger du contenu inapproprié. Sauf si la loi l'interdit, les messages électroniques sur les comptes de Poppies Bakeries sont considérés comme la propriété de l'entreprise et l'entreprise se réserve le droit d'accéder à ces informations et de les divulguer si nécessaire. Des informations spécifiques seront fournies pays par pays conformément à la législation locale et à la réglementation du travail. Les employés restent toujours personnellement responsables du contenu des informations qu'ils diffusent via Internet, e-mail ou réseaux sociaux.



## 12. Utilisation des actifs de la société

Sauf indication contraire dans une politique d'entreprise, tous les actifs détenus ou loués par Poppies Bakeries doivent être utilisés à des fins professionnelles uniquement. Aucun actif de la société ne peut être consulté, utilisé ou modifié sans autorisation appropriée. Les actifs de Poppies Bakeries doivent être acquis, utilisés et cédés au profit de l'entreprise et de ses actionnaires et non pour l'enrichissement personnel des employés. Aucun actif de la société ne peut être utilisé pour des pratiques illégales. Les actifs de Poppies Bakeries comprennent les biens physiques, l'équipement d'usine, les stocks, les titres et les liquidités, le matériel de bureau, les voitures de société, le matériel informatique, les logiciels, etc. Le vol, les dommages intentionnels ou la destruction intentionnelle des actifs de l'entreprise entraîneront la cessation immédiate de l'emploi conformément aux législations.

### 13. Dons et contributions politiques

Poppies Bakeries contribue à la vie sociale et communautaire en faisant des dons à des causes caritatives, sociales, culturelles, sportives et scientifiques comme il est d'usage dans un contexte d'affaires. La participation aux discussions politiques sur les questions touchant Poppies Bakeries a lieu principalement par le biais d'adhésions à des associations et groupes concernés. Poppies Bakeries ne donne pas de fonds ou d'actifs non monétaires directement ou indirectement à des partis politiques, des candidats, des titulaires de charge ou des fondations affiliées à un parti.

Poppies Bakeries reconnaît le droit des employés de participer en tant qu'individus au processus politique, à condition qu'ils indiquent très clairement qu'ils ne représentent pas Poppies Bakeries dans le processus.

### 14. Respect des droits de l'homme

Le respect des droits de l'homme de nos employés, fournisseurs et autres parties prenantes fait partie intégrante de notre culture d'entreprise. Poppies Bakeries s'engage à gérer et à respecter les droits de l'homme dans ses propres opérations ainsi que dans la chaîne de valeur conformément aux droits de l'homme internationalement reconnus contenus dans les normes et conventions suivantes : les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du travail (OIT) et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Nous rejetons toutes les formes de violations des droits de l'homme, en particulier le travail des enfants ainsi que le travail forcé et obligatoire. Nous nous engageons à protéger et à sauvegarder les droits humains de nos employés à tout moment. Tous nos employés ont la responsabilité de respecter les droits de l'homme et d'utiliser leurs actions

## 15. Sécurité, intégrité et qualité des produits

Nous avons tous la responsabilité fondamentale de veiller à ce que les clients puissent avoir confiance en la sécurité, l'intégrité et la qualité de nos produits. Les produits de Poppies Bakeries sont conformes aux informations que nous communiquons sur ces produits, y compris les informations sur l'emballage. Nous nous conformons aux lois et normes applicables en matière de sécurité alimentaire et nous suivons les règles d'hygiène et de sécurité dans nos usines et sur nos lieux de travail. Toutes nos usines ont des processus d'assurance qualité clairement définis. Des audits internes et externes réguliers sont menés pour garantir une conformité appropriée. Tous les sites de production de Poppies Bakeries disposent d'une certification de sécurité alimentaire reconnue par la GFSI (« Global Food Safety Initiative »), comme les standards IFS Food ou BRC Global Food Safety. Les employés doivent prendre des mesures et corriger immédiatement, ou signaler à un responsable, toute menace à la sécurité, à l'intégrité ou à la qualité des produits.

## 16. Santé et sécurité au travail

Poppies Bakeries considère ses employés comme son atout le plus important et s'engage à fournir à tous ses employés un environnement de travail sûr et sain. Chaque employé a la responsabilité de répondre à cet engagement en suivant toutes les procédures de santé et de sécurité et en maintenant un lieu de travail sûr et sain. Nous sommes tous censés mener nos activités à l'abri de l'influence de toute substance qui pourrait nuire à notre travail. Tous les accidents du travail, équipements dangereux, pratiques et conditions dangereuses sur le lieu de travail doivent être signalés rapidement ; en cas d'urgence, ce rapport doit être transmis verbalement au directeur de l'usine locale, au partenaire commercial des ressources humaines ou au responsable de la santé et de la sécurité. Cela comprend l'alcool, les drogues illicites, les substances contrôlées et, dans certains cas, les médicaments prescrits.





An aerial photograph of a dense green forest. A large, golden-brown footprint shape is cut out of the forest floor, starting from the top left and extending towards the bottom center. The footprint has five distinct toes at the top. The background is a soft, out-of-focus view of the forest canopy.

## 17. Environnement

Poppies Bakeries s'engage à minimiser les impacts environnementaux de toutes ses activités et se conformera aux lois et réglementations en matière de protection de l'environnement dans tous les pays où nous opérons. Nous surveillons nos activités afin d'améliorer continuellement notre empreinte environnementale. Poppies Bakeries travaille activement à la réduction des émissions dans l'air, le sol et l'eau, à la réduction des déchets et à une utilisation plus efficace des ressources naturelles. Cet engagement et son respect sont exigés de tous nos employés

## 18. Conditions de travail, égalité des chances et représentation des employés

Nous nous engageons à offrir un environnement de travail respectueux et non discriminatoire et à favoriser le développement de nos employés. Tous les employés reçoivent un salaire équitable et les heures de travail de tous les employés sont raisonnables, conformément à la loi applicable, aux accords avec les syndicats et aux normes appropriées de l'industrie en vigueur. Nous nous efforçons d'offrir des contrats à durée indéterminée dans la mesure du possible. Pour favoriser un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, nous prenons en compte les différents besoins des employés en autorisant des horaires de travail flexibles et le travail à temps partiel dans la mesure du possible sans que cela n'affecte en aucune manière les conditions d'emploi existantes des employés.

La diversité des parcours, de l'expérience et des compétences de nos employés est essentielle à notre succès. Nous ne tolérons aucune forme de discrimination, d'intimidation, de harcèlement ou d'irrespect sur le lieu de travail fondée sur l'identité de genre, l'âge, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, l'origine raciale ou ethnique, la couleur, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, le handicap, l'opinion politique ou toute autre caractéristique personnelle pertinente.

Nous nous engageons à respecter l'égalité et l'équité et à veiller à ce que tous les employés interagissent et travaillent ensemble de manière respectueuse et sans préjugés. Toute forme de harcèlement verbal, physique ou visuel ne sera pas tolérée et est considérée comme une violation du présent Code de conduite. Toutes nos unités d'affaires, y compris le recrutement

et le développement des employés, sont soumises aux principes énoncés d'égalité des chances. Nos employés sont libres d'adhérer aux instances représentatives du personnel et, à ce titre, de s'engager dans des négociations collectives pour protéger leurs propres intérêts. Nous respectons et communiquons activement le droit de nos employés à la liberté d'association et à la négociation collective conformément aux lois régionales ou nationales respectives. Nous sommes ouverts et prêts à écouter et à échanger des idées sur les préoccupations exprimées par ces associations et leurs activités. Aucun employé ou membre du personnel ne peut être victime de discrimination, d'intimidation ou de restriction dans son environnement de travail en raison de son implication dans de telles activités.



# Gouvernance **du code**

# Gouvernance du code

## 1. Poser des questions et signaler une inconduite

Afin d'obtenir des conseils éthiques ou de signaler une violation, les employés doivent principalement contacter leur superviseur, conseiller confidentiel, responsable des ressources humaines ou un autre membre de la direction avec qui ils se sentent à l'aise. Lorsque les employés se sentent mal à l'aise de signaler à ce niveau, ils peuvent toujours contacter leur responsable central du signalement (voir la politique de lancement d'alertes). Toute demande d'orientation éthique et tout signalement de violation ou de suspicion de violation peuvent également être adressés au comité d'éthique via : [ethicalcode@poppies.com](mailto:ethicalcode@poppies.com).

Poppies Bakeries attend également de ses employés qu'ils observent et respectent les droits et privilèges de leurs collègues, clients et fournisseurs.

Si un employé signale une violation possible du Code, il a le droit de rester anonyme, et la confidentialité et/ou l'anonymat seront maintenus, sauf si nous sommes tenus par la loi de divulguer l'identité de l'employé. Cependant, il est généralement plus facile de mener une enquête complète et équitable sur les préoccupations de l'employé s'il s'identifie ainsi que les personnes impliquées.

Poppies Bakeries interdit expressément toutes représailles contre tout employé qui, agissant de bonne foi et ayant des motifs raisonnables de croire que les informations signalées étaient vraies au moment du signalement et relevaient du champ d'application de ce Code et de notre Politique de lancement d'alertes, signale une inconduite présumée.

## 2. Réponse de l'entreprise

Toutes les demandes d'orientation éthique donneront lieu à une réponse rapide et détaillée comprenant une clarification du point de vue de l'entreprise et un éventuel plan d'action. Poppies Bakeries engagera toutes les actions correctives appropriées jugées nécessaires et conformément à la loi applicable, ce qui peut inclure la notification aux autorités compétentes.

Chacun est censé coopérer pleinement à l'enquête sur les violations présumées. Poppies Bakeries s'efforcera de tenir l'employé informé des mesures prises pour répondre à sa préoccupation conformément aux exigences légales applicables. De plus amples informations peuvent être trouvées dans notre Politique de lancement d'alertes.

## 3. Actions disciplinaires

Le non-respect des responsabilités établies par le présent Code, y compris le fait de ne pas signaler les violations connues ou suspectées ou de refuser de demander conseil en cas de doute, peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Toutes les mesures disciplinaires seront prises conformément à la législation locale. Des mesures disciplinaires similaires peuvent également être imposées pour une conduite contraire à l'éthique ou inappropriée, même si la conduite n'est pas spécifiquement couverte par le présent Code.





baking joy, every day for everyone

**POPPIES BAKERIES NV**

KASTEELSTRAAT 29 • 8980 ZONNEBEKE (BELGIQUE)  
WWW.POPPIESBAKERIES.COM • ETHICALCODE@POPPIES.COM

T: +32 57 46 02 00