

CODE DE CONDUIT

LEGAL DEPARTMENT

Owner: Ann De Jaeger

Distribution: Tous les Employés

Approval Date:	Effective Date:	Reference:
17 octobre 2023	Août 2011 – Renouvellement 17 octobre 2023	POL-012-LEG-FR
Policy Owner:	Policy Champion:	
Ann De Jaeger, General Counsel	Ann De Jaeger, General Counsel	

PERSONAL / CONFIDENTIAL – NOT TO BE COPIED – INTERNAL USE ONLY



CONTENTS

1. INTRODUCTION	3
2. RESPECT DES LOIS, REGLES et REGLEMENTS.....	4
3. CONFLITS D'INTERETS.....	4
4. MANDATS EXTERNES ET AUTRES ACTIVITES EXTERNES.....	5
5. OPPORTUNITES PROFESSIONNELLES.....	5
6. FAMILLE ET PROCHES	6
7. DELIT D'INITIÉ	6
8. ANTITRUST ET COMMERCE ÉQUITABLE.....	7
9. INFORMATIONS CONFIDENTIELLES	7
10 FRAUDE, PROTECTION DES ACTIFS DE L'ENTREPRISE, COMPTABILITE.....	8
11. POTS-DE-VIN ET CORRUPTION	9
12. CADEAUX, REPAS, DIVERTISSEMENTS.....	9
13.DISCRIMINATION ET HARCELEMENT	10
14. NON-RESPECT	10
15. SIGNALER UN COMPORTEMENT ILLEGALE OU NON CONFORME	17



DATE EFFECTIVE

Août 2011 première version,
renouvellement 17 octobre 2023
(Version 2)

Cette politique complète la Whistleblower Policy du groupe et d'autres Ethical Policies telles que, mais sans s'y limiter, le Business Code of Conduct pour les fournisseurs, et n'est en aucun cas destinée à remplacer ces politiques.

1. INTRODUCTION

Les pratiques commerciales de What's Cooking? ont toujours été régies par l'intégrité, l'honnêteté, le commerce équitable et le plein respect de toutes les lois applicables. Les employés de What's Cooking? ont toujours soutenu et respecté ces valeurs et engagements dans leurs responsabilités quotidiennes, et la réputation de What's Cooking? reste aujourd'hui l'un des atouts les plus importants de l'entreprise.

Ce code de conduite spécifie et aide à la mise en œuvre des valeurs d'entreprise et sociales de What's Cooking? en établissant certaines normes de conduite minimales non négociables de comportement dans des domaines clés.

La nature de ce Code ne vise pas à couvrir toutes les situations possibles qui peuvent se produire. Il est conçu pour fournir un cadre de référence par rapport auquel toute activité peut être mesurée.

En cas de doute, les employés doivent demander conseil sur la marche à suivre dans une situation particulière, car c'est la responsabilité ultime de chaque employé de «faire ce qu'il faut», responsabilité qui ne peut être déléguée.

Les employés doivent toujours être guidés par les principes de base suivants:

- éviter tout comportement qui pourrait nuire ou mettre en péril What's Cooking? ou sa réputation;
- placer les intérêts de l'entreprise au-dessus des intérêts personnels ou autres;
- agir légalement et honnêtement à tout moment.



Nous respectons la loi à tout moment

2. RESPECT DES LOIS, REGLES et REGLEMENTS

What's Cooking? et ses employés sont tenus de respecter la loi. Le respect de toutes les lois et réglementations applicables est crucial et ne doit jamais être compromis.

En outre, les employés doivent adhérer aux 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.

Nous agissons toujours dans le meilleur intérêt de What's Cooking?

3. CONFLITS D'INTERETS

Un conflit d'intérêts survient lorsque les intérêts personnels d'un employé ou les intérêts d'un tiers entrent en conflit avec les intérêts de What's Cooking?. Dans une telle situation, il peut être difficile pour l'employé d'agir pleinement dans l'intérêt de What's Cooking?.

Les employés doivent éviter les conflits d'intérêts dans la mesure du possible.

Si une situation de conflit d'intérêts se produit ou qu'un employé est confronté à une situation qui pourrait conduire à un conflit d'intérêts, l'employé doit le signaler à son supérieur hiérarchique et / ou au responsable RH ou à la fonction juridique ou de conformité, afin de résoudre la situation de manière juste et transparente.



Nous sommes fiers de la réputation de What's Cooking? et prenons également en compte les intérêts de What's Cooking? dans nos engagements et activités externes

4. MANDATS EXTERNES ET AUTRES ACTIVITES EXTERNES

En dehors de What's Cooking?, aucune activité ne doit être poursuivie si elle interfère avec les responsabilités de l'employé envers What's Cooking?, ou si elle crée des risques pour la réputation de What's Cooking? ou si elle entre en conflit de toute autre manière avec les intérêts de What's Cooking?.

En cas de doute, les employés doivent consulter le responsable RH ou la fonction juridique ou de conformité sur l'admissibilité de tout poste ou d'activité. L'autorisation sera refusée si le poste ou l'activité est susceptible d'entrer en conflit avec les intérêts de What's Cooking? ou avec les responsabilités de l'employé.

L'appartenance à des conseils d'administration de sociétés cotées en bourse nécessite l'approbation préalable du CEO et - dans le cas des membres du Comité Exécutif - du Conseil d'Administration.

À moins que l'entreprise ne leur demande d'occuper un poste ou une activité particulière, les employés peuvent exercer des activités et des postes extérieurs à leurs propres risques et frais et uniquement pendant leur temps libre.

Nous nous engageons à faire progresser les activités de What's Cooking?

5. OPPORTUNITES PROFESSIONNELLES

Les employés ne doivent pas concurrencer l'entreprise, ni tirer un avantage personnel des opportunités commerciales qu'ils découvrent au cours de leur emploi, à moins que l'entreprise ne renonce expressément à son intérêt à poursuivre une telle opportunité.

Si les employés souhaitent saisir des opportunités commerciales susceptibles d'intéresser l'entreprise, ils doivent en informer leur supérieur hiérarchique, qui prendra une décision de gestion quant à la volonté de l'entreprise de saisir ou non cette opportunité.

Même si l'entreprise décide de ne pas donner suite à l'opportunité, l'employé ne peut saisir l'opportunité en son nom propre que s'il est clair que cela n'entraînera pas de concurrence directe ou indirecte avec les activités de l'entreprise.



Nos décisions d'embauche et de développement personnel seront justes et objectives

6. FAMILLE ET PROCHES

Les membres de la famille immédiate et les partenaires des employés peuvent être embauchés comme employés ou consultants que si la nomination est basée sur les qualifications, les performances, les compétences et l'expérience et à condition qu'il n'y ait pas de relation hiérarchique directe ou indirecte entre l'employé et son membre de famille ou son partenaire.

Ces principes d'emploi équitable s'appliquent à tous les aspects de l'emploi, y compris la rémunération, les promotions, la formation et les transferts, ainsi que dans le cas où la relation se développe après que l'employé concerné ait rejoint l'entreprise.

Pour autant qu'ils aient les mêmes aptitudes que les autres candidats, la priorité peut être donnée aux enfants des employés de What's Cooking? en ce qui concerne les stages, les périodes de formation, les emplois pendant les vacances et les missions similaires de courte durée.

Nous respectons et suivons le Dealing Code de What's Cooking? lors de l'achat ou de la vente d'actions What's Cooking?

7. DELIT D'INITIÉ

What's Cooking? interdit l'achat et la vente d'actions What's Cooking? sur la base d'informations potentiellement pertinentes pour le cours de l'action qui ne sont pas encore rendues publiques. Le non-respect de cette interdiction peut entraîner des sanctions disciplinaires, ainsi que des poursuites pénales.

En cas de doute sur l'interprétation ou l'applicabilité du protocole relatif aux délits d'initiés de What's Cooking?, les employés doivent consulter la fonction juridique ou de conformité.



Nous croyons à l'importance de la libre concurrence

8. ANTITRUST ET COMMERCE ÉQUITABLE

What's Cooking? est prêt à affronter avec succès la concurrence dans l'environnement commercial actuel et le fera toujours dans le respect total de toutes les lois applicables en matière d'antitrust, de concurrence et de commerce équitable. Les employés doivent à tout moment adhérer aux règles suivantes:

- La politique commerciale et les prix seront fixés indépendamment et ne feront jamais l'objet d'un accord formel ou informel avec des concurrents ou d'autres parties non liées, que ce soit directement ou indirectement;
- Les clients, territoires ou marchés de produits ne seront jamais répartis entre What's Cooking? et ses concurrents, mais seront toujours le résultat d'une concurrence loyale;
- Les clients et les fournisseurs sont traités de manière équitable.

Tous les employés, mais surtout ceux qui sont impliqués dans le marketing, les ventes et les achats, ou qui sont en contact régulier avec des concurrents, ont la responsabilité de s'assurer qu'ils connaissent les lois sur la concurrence applicables. En cas de doute, la fonction juridique doit être contactée afin de fournir des conseils et une formation en matière de droit de la concurrence.

Nous apprécions et protégeons nos informations confidentielles et nous respectons les informations confidentielles des autres

9. INFORMATIONS CONFIDENTIELLES

Les informations confidentielles sont toutes les informations qui ne sont pas ou pas encore publiques. Elles comprennent 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 toute donnée financière ou autre non publiée.

Le succès de What's Cooking? dépend de l'utilisation de ses informations confidentielles et de leur non-divulgence à des tiers. A moins que la loi ne l'exige ou que leur direction ne l'autorise, les employés ne doivent pas divulguer d'informations confidentielles ou permettre une telle divulgation. Cette obligation perdure après la fin du contrat



de travail. Les employés doivent s'efforcer d'éviter toute divulgation involontaire en faisant preuve d'une attention particulière lors du stockage ou de la transmission d'informations confidentielles.

Si des tiers, tels que des fournisseurs ou des clients, partagent des informations confidentielles avec What's Cooking?, ces informations seront traitées avec le même soin que s'il s'agissait d'informations confidentielles de What's Cooking?. Dans ce même esprit, les employés doivent protéger les informations confidentielles qu'ils ont obtenues dans le cadre de leur emploi précédent.

Nous insistons sur l'honnêteté et respectons les actifs et les biens de l'entreprise

10. FRAUDE, PROTECTION DES ACTIFS DE L'ENTREPRISE, COMPTABILITE

Les employés ne doivent jamais se livrer à des actes frauduleux ou à toute autre conduite malhonnête impliquant les biens ou les actifs ou les rapports financiers et de la comptabilité de What's Cooking? ou d'un tiers.

Les documents financiers de What's Cooking? constituent la base de la gestion des activités de la société et du respect de ses obligations envers les différentes parties prenantes. Tout dossier financier doit être précis et conforme aux normes comptables de What's Cooking?. Les employés doivent protéger les biens de What's Cooking? et n'en faire qu'un usage approprié et efficace. Tous les employés doivent s'efforcer de protéger les biens de What's Cooking? contre la perte, les dommages, les abus, le vol, la fraude et la destruction. Ces obligations concernent les biens matériels et immatériels, y compris les marques, le savoir-faire, les informations confidentielles et les systèmes d'information.



Nous condamnons toute forme de pots-de-vin et de corruption

11. POTS-DE-VIN ET CORRUPTION

Les employés ne doivent jamais, directement ou par l'intermédiaire d'intermédiaires, offrir ou promettre un avantage financier ou autre, personnelle ou inappropriée, afin d'obtenir ou de conserver un avantage commercial ou autre d'un tiers, qu'il soit public ou privé. Ils ne doivent pas non plus accepter un tel avantage en échange d'un traitement préférentiel d'un tiers. En outre, les employés doivent s'abstenir de toute activité ou conduite qui pourrait donner lieu à l'apparence ou à la suspicion d'une telle conduite ou d'une tentative de celle-ci.

Les employés doivent être conscients que l'offre ou l'octroi d'avantages inappropriés en vue d'influencer la décision du bénéficiaire, même s'il ne s'agit pas d'un fonctionnaire, peut non seulement entraîner des sanctions disciplinaires mais également des poursuites pénales. Les avantages inappropriés peuvent consister en toute chose de valeur pour le bénéficiaire, y compris des contrats de travail ou de conseil pour des parties étroitement liées.

Tous les employés doivent adhérer à la politique du groupe en matière de lutte contre les pots-de-vin et la corruption.

Nous sommes compétitifs et faisons des affaires uniquement sur la base de la qualité et de la compétence

12. CADEAUX, REPAS, DIVERTISSEMENTS

Les employés ne doivent pas se laisser influencer en recevant des faveurs, ni tenter d'influencer indûment d'autres personnes en leur offrant des faveurs. Les employés ne peuvent offrir ou accepter que des repas raisonnables et des cadeaux symboliques appropriés aux circonstances, et ils ne doivent pas accepter ou offrir des cadeaux, des repas ou des divertissements si un tel comportement peut donner l'impression d'influencer de manière inappropriée la relation d'affaires respectives. Lorsqu'ils évaluent la situation à la lumière de ce qui précède, les employés doivent appliquer la pratique la plus restrictive afin d'éviter même l'apparence de relations inappropriées. En cas de doute, l'employé doit demander conseil à son supérieur hiérarchique ou à la fonction juridique ou de conformité.

Il est interdit à tout employé d'offrir à un tiers ou d'accepter des cadeaux prenant la forme de l'un des éléments suivants, quelle qu'en soit la valeur:

- argent
- prêts
- pots-de-vin
- avantages monétaires comparables.



Nous embrassons la diversité et respectons la dignité personnelle de nos collègues

13. DISCRIMINATION ET HARCELEMENT

What's Cooking? respecte la dignité personnelle, la vie privée et les droits personnels de chaque employé et s'engage à maintenir un lieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement. Par conséquent, les employés ne doivent pas pratiquer de discrimination sur la base de l'origine, de la nationalité, de la religion, de la race, du sexe, de l'âge ou de l'orientation sexuelle, ni se livrer à toute forme de harcèlement verbal ou physique basé sur l'une des raisons ci-dessus ou sur toute autre raison. Les employés qui estiment que leur lieu de travail ne respecte pas les principes susmentionnés sont encouragés à faire part de leurs préoccupations au département des ressources humaines.

Nous consulterons le code, nous nous conformerons à ses conditions et demanderons des conseils si nécessaire

14. NON-RESPECT

Il incombe à chaque employé de s'assurer du respect total de toutes les dispositions du présent code et de demander conseil, si nécessaire, à son supérieur hiérarchique, au responsable RH ou à la fonction juridique ou de conformité. Faire ce qu'il faut et garantir les plus hauts normes d'intégrité est la responsabilité personnelle de chaque employé qui ne peut être délégué. En cas de doute, les employés doivent toujours être guidés par les principes de base énoncés dans l'introduction de ce code. Tout manquement au respect de ce Code peut entraîner des mesures disciplinaires, y compris la possibilité de licenciements et, si cela se justifie, des poursuites judiciaires ou des sanctions pénales.



Nous prenons la responsabilité de veiller à ce que nous agissons tous avec intégrité dans toutes les situations

15. SIGNALER UN COMPORTEMENT ILLEGALE OU NON CONFORME

Les employés doivent rapporter toute pratique ou action inappropriée ou même illégale au regard du présent Code à leurs supérieurs hiérarchiques, aux RH ou à la Ligne d’Ethique en envoyant un courriel à codeofconduct.ethicsline@whatscooking.group à la fonction juridique ou de conformité.

Le cas échéant, compte tenu de la nature de l'affaire signalée, les rapports de violations peuvent être adressés directement aux échelons supérieurs, y compris au CEO du Groupe, ou rapporter dans le **Whistleblower Tool** . Si nécessaire, les plaintes peuvent être déposées de manière anonyme.

OBJECTIF du Whistleblower Policy du Groupe UE/UK

Le groupe de sociétés **What's Cooking?** (le "Groupe") s’engage à mener ses activités commerciales conformément aux normes éthiques et juridiques les plus strictes. Cet engagement, qui s’accompagne de la **possibilité de rendre compte au Local Report Manager** et à la **Whistleblower Software Platform** (<http://whistleblower.whatscooking.group>), se reflète dans le Code of Conduct du Groupe (<https://whatscooking.group/en-GB/ethics-line>), qui énonce les principes éthiques et juridiques fondamentaux de la manière dont le Groupe mène ses activités commerciales.

L'objectif de cette politique est d'encourager les Employés et les Tiers à signaler rapidement les Violations présumées (tels que ces termes sont définis ci-dessous) susceptibles d'affecter les filiales Européennes et UK de What's Cooking?¹ (toute filiale Européenne/ UK, la "Filiale", l'ensemble d'entre elles, le "Groupe", et chacun des pays européens dans lesquels chaque Filiale est située, le "Pays Concerné"), en fournissant des canaux sûrs pour les signaler sans crainte de représailles, dans le but de renforcer la culture de la conformité et de l'information au sein du Groupe.

¹ “What’s Cooking?” signifie What’s Cooking Group SA, dont le siège social est situé à Beke 1, 9950 Lievegem (Belgique), RPM Gand 0421.364.139



Il est fait référence à la Whistleblower Policy du Groupe UE/EK à cet égard, y compris le Whistleblower Tool:

- Cliquez sur le lien du reporting page: <http://whistleblower.whatscooking.group>
- Remplissez le formulaire et SAUVEGARDEZ votre mot de passe
- Suivez votre rapport grâce au mot de passe qui vous a été attribué

Toutes les plaintes font l'objet d'une enquête appropriée et sont traitées de manière confidentielle. What's Cooking? interdit toute mesure de rétorsion à l'encontre d'un employé pour de tels signalements faits de bonne foi, tout en protégeant également les droits de toute personne incriminée.

