

CODE DE CONDUIT

LEGAL DEPARTMENT

Owner: Ann De Jaeger

Distribution: Tous les Employés

Approval Date:	Effective Date:	Reference:
5 avril 2024	Août 2011 – Dernier renouvellement 5 avril 2024	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	13
15. SIGNALER UN COMPORTEMENT ILLEGALE OU NON CONFORME	17



DATE EFFECTIVE

Août 2011 première version,
renouvellement 17 octobre 2023
(Version 2)
renouvellement 5 avril 2024
(Version3)

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;
- agissez 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-divulgaration 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 respective. 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.

PRINCIPES SOCIAUX FONDAMENTAUX

Les 7 principes sociaux ci-dessous font référence aux normes internationales du travail définies par l'Organisation internationale du travail en général et par Sedex pour le Royaume-Uni.

En outre, chaque fournisseur doit s'efforcer de respecter les points suivants :

- Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales
- Les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme
- La déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail et les huit conventions fondamentales du travail de l'OIT.
- La déclaration universelle des droits de l'homme

Travail des enfants

Le fournisseur n'emploie pas d'enfants de moins de 15 ans. Si la loi fixe un âge minimum de travail plus élevé ou si la scolarité obligatoire est fixée à un âge plus élevé, cette limite sera applicable. Les programmes éducatifs et la formation ne sont pas inclus dans cette limite.

Relation de travail - Travail forcé

Dans la mesure du possible, le travail effectué doit l'être sur la base d'une relation de travail reconnue, établie par la législation et la pratique nationales.

Les obligations envers les employés en vertu des lois et règlements sur le travail ou la sécurité sociale découlant de la relation de travail régulière ne doivent pas être contournées par le recours à des contrats de travail, à la sous-traitance ou au travail à domicile, ou par des programmes d'apprentissage lorsqu'il n'y a pas d'intention réelle de transmettre des

CODE DE CONDUIT

compétences ou de fournir un emploi régulier, et ces obligations ne doivent pas non plus être contournées par le recours excessif à des contrats d'emploi à durée déterminée.

Legal department
Reference: POL-012-LEG-FR
Date: 05.04.2024 (version 3)

Le fournisseur n'a pas recours au travail forcé ou obligatoire, c'est-à-dire à tout travail ou service effectué sous la menace ou sans le consentement de la personne concernée.

Il s'agit des trois principes suivants :

1. Liberté d'emploi et de licenciement : tout travailleur doit pouvoir circuler librement et quitter son emploi dans le respect des dispositions contractuelles normales.
2. Menace de violence, de harcèlement et d'intimidation : La capacité des travailleurs à se déplacer librement ne doit pas être restreinte par l'entreprise au moyen de restrictions physiques (confinement), de pratiques abusives, telles que la rétention des passeports et des biens de valeur, la menace de dénoncer les travailleurs illégaux aux autorités ou la menace de toute forme de sanction.
3. La coercition dans le paiement des salaires, y compris la servitude pour dettes et le travail forcé : aucun travailleur ne doit payer pour un emploi. Les honoraires et les coûts associés au recrutement et à l'emploi doivent être payés par l'employeur et non par l'employé (principe de l'employeur-payeur). Aucun travailleur ne doit être endetté ou contraint de travailler. Les travailleurs doivent travailler librement, connaître à l'avance les conditions de leur travail et être payés régulièrement comme convenu. Aucun travailleur ne doit être contraint de travailler en raison de frais de recrutement excessifs, de déductions non autorisées sur les salaires, de mesures disciplinaires, d'amendes ou de prix gonflés pour les biens, les outils ou les uniformes de l'entreprise.

Discrimination

Dans le respect du droit applicable, le fournisseur s'interdit toute pratique discriminatoire. On entend par discrimination toute distinction, exclusion ou préférence limitant l'égalité des chances ou de traitement. Elle peut être fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion, l'opinion politique, l'âge, la nationalité, les obligations familiales ou d'autres considérations.

Liberté d'association et droit de négociation collective

Le fournisseur reconnaît et respecte la liberté d'association des travailleurs et leur droit de choisir librement leurs représentants. Le fournisseur reconnaît également le droit des employés à la négociation collective. Le fournisseur veille à ce que les représentants des travailleurs ne fassent l'objet d'aucune discrimination.



Santé et sécurité au travail

Le fournisseur veille à ce que le lieu de travail et son environnement ne mettent pas en danger l'intégrité physique ou la santé des employés. Des actions visant à réduire les causes d'accidents et à améliorer les conditions de travail font l'objet de programmes permanents. Les équipements sanitaires, les cantines et les logements mis à la disposition des employés sont construits et entretenus conformément aux exigences légales applicables. Au minimum, le fournisseur doit mettre à la disposition des employés de l'eau potable, des toilettes propres en nombre suffisant, une ventilation adéquate, des sorties de secours, un éclairage approprié et l'accès à un traitement médical.

Heures de travail

Le fournisseur doit veiller à ce que les restrictions légales nationales applicables aux heures de travail, y compris les heures supplémentaires, soient respectées. Les employés ont au moins un jour de congé par semaine, sauf circonstances exceptionnelles et pour une période limitée.

Les heures de travail doivent être conformes aux lois nationales, aux conventions collectives et aux dispositions des paragraphes ci-dessous, selon ce qui offre la plus grande protection aux travailleurs. Les paragraphes ci-dessous se fondent sur les normes internationales du travail.

Les heures de travail, à l'exclusion des heures supplémentaires, sont définies par contrat et ne dépassent pas 48 heures par semaine. Toutes les heures supplémentaires sont volontaires. Les heures supplémentaires sont utilisées de manière responsable, en tenant compte de tous les éléments suivants : l'ampleur, la fréquence et les heures travaillées par les travailleurs individuels et la main-d'œuvre dans son ensemble. Elles ne doivent pas être utilisées pour remplacer un emploi régulier. Les heures supplémentaires sont toujours rémunérées à un taux de majoration, qui ne devrait pas être inférieur à 125 % du taux de salaire normal.

Le nombre total d'heures travaillées au cours d'une période de 7 jours ne doit pas dépasser 60 heures, sauf dans les cas couverts par le paragraphe ci-dessous. Les heures de travail ne peuvent dépasser 60 heures par période de 7 jours que dans des circonstances exceptionnelles, lorsque toutes les conditions suivantes sont réunies :

- cela est autorisé par la législation nationale ;
- cela est autorisé par une convention collective librement négociée avec une organisation de travailleurs représentant une partie importante de la main-d'œuvre ;
- des mesures appropriées sont prises pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs ; et
- l'employeur peut démontrer que des circonstances exceptionnelles s'appliquent, telles que des pics de production inattendus, des accidents ou des situations d'urgence.

Les travailleurs doivent bénéficier d'au moins un jour de repos par période de 7 jours ou, lorsque la législation nationale le permet, de 2 jours de repos par période de 14 jours.



Paie

Le fournisseur veille à ce que :

- Aucun salaire n'est inférieur au minimum légal applicable ;
- Tous les employés reçoivent une fiche de paie ;
- Les employés reçoivent un salaire décent par rapport aux pratiques salariales habituelles dans leur pays ;
- Les taux de salaire concernant les heures supplémentaires sont dans tous les cas plus élevés que ceux concernant les heures de travail normales.

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.

