

Code de conduite



Table des matières

Message de notre PDG	4
Les valeurs de Greenyard	6
Introduction au Code de conduite	7
Qu'attendons-nous de chacun d'entre vous ?	7
Qu'attend-on des managers ?	8
Déclaration des infractions	8
Non-représailles et confidentialité	9
Assurer la sécurité, l'intégrité et la qualité des produits	10
Favoriser un environnement de travail positif	11
Droits de l'homme	11
Pratiques équitables en matière d'emploi	11
Santé et sécurité	12
Discrimination et harcèlement	12
Valorisation de la diversité	12
Audit externe	12
Éviter les conflits d'intérêts	14
Deuxième emploi	14
Famille et relations personnelles	14



Intégrité dans les affaires	15
Anti-corruption et pots-de-vin	15
Concurrence et anti-trust	16
Restrictions commerciales – Sanctions	17
Respect des contrats	17
Commerce illégal	17
Assurer l'intégrité financière et la responsabilité fiscale	18
Tenue de registres, rapports financiers, contrôles financiers et transparence	18
Responsabilité supplémentaire des directeurs et gestionnaires financiers	18
Frais professionnels et voyages	18
Délit d'initié - Règlement sur les abus de marché	19
Lutte contre le blanchiment d'argent	19
Protection de la vie privée, de la confidentialité et des autres biens	20
Vol et fraude	20
Actifs physiques et systèmes de communication	20
Informations protégées et propriété intellectuelle	20
Conservation des dossiers	21
Protection des données	21
Respect de l'environnement	22

Message de notre PDG



Francis Kint, PDG



Chers collègues,

Chez Greenyard, nous mettons tout en œuvre pour contribuer à rendre la vie plus saine, en aidant les gens à consommer des fruits et des légumes, à tout moment sous une forme simple, rapide et agréable, tout en favorisant la nature.

Ce faisant, nous devons impérativement nous astreindre à respecter rigoureusement les normes éthiques professionnelles et la conformité avec la législation, tout en prenant conscience qu'en matière de comportement éthique, aucun compromis n'est possible.

L'objectif de ce Code de conduite est de nous guider et de nous aider à faire face aux choix, parfois difficiles, auxquels nous sommes confrontés dans le cadre professionnel. Il nous apporte de solides principes à suivre au quotidien, et nous montre ce qu'il faut faire lorsqu'une situation devient complexe et qu'il semble compliqué de trouver une solution.

Mais si les politiques sont importantes, notre succès en tant que groupe est en dernier ressort lié aux actes de chacun d'entre nous. Chaque employé, manager et directeur de Greenyard détient sa part de responsabilité, et se doit de valoriser au maximum une

conduite éthique et conforme à la législation dans le cadre de nos activités quotidiennes. Dans le cas contraire, cela a pour effet d'éroder la confiance et de fragiliser les fondations sur lesquelles nos vies et nos activités sont construites.

Je compte sur chacun d'entre vous pour défendre nos valeurs éthiques et pour faire en sorte qu'elles deviennent une seconde nature au sein de chacune de nos unités d'exploitation. Nous le devons à l'ensemble de nos parties prenantes, depuis nos clients jusqu'à nos investisseurs, depuis le champ jusqu'à l'assiette, et enfin et surtout, à nous-mêmes en tant qu'employés. Pour que Greenyard reste un lieu de travail idéal!

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 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. Enfin,

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.

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.

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 entrevoyons 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 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 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 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 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 ou au cours de son action.

Vous devez donc faire appel à votre bon sens pour évaluer chacune de nos actions. Parfois, il peut arriver que vous soyez confronté(e) à des situations dans lesquelles le bon choix n'est pas évident.

Chaque employé du Groupe Greenyard 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.

Le cas échéant, posez-vous les questions suivantes :

- Est-ce compatible avec le Code ?
- 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 ?

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 de la Société si vous ne vous sentez pas à l'aise avec l'un ou l'autre. Toute référence faite dans ce code à

« Greenyard » ou à « la Société » renvoie à Greenyard NV et à l'une de ses filiales directes ou indirectes, dont l'ensemble est désigné par le « Groupe ».

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

Déclaration des infractions

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 responsable local ou de votre directeur général
- de votre manager direct ou de votre superviseur
- de votre responsable RH local
- du service juridique et conformité de la Société
- du service d'audit interne de la Société, ou bien
- de tout autre interlocuteur comme mentionné dans la Politique de signalement de Greenyard.





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. 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 juridique de la Société.

Greenyard 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 à l'égard des partenaires commerciaux sont décrits dans notre Code de conduite des Fournisseurs.

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.

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.

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 appliquons un système international de sécurité alimentaire (BRC, IFS, FSSC22000, etc.) 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.



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.

Pratiques équitables en matière d'emploi

Greenyard se conforme à la législation en vigueur relative aux pratiques équitables en matière d'emploi, notamment concernant la rémunération et les avantages sociaux, les heures de travail et les heures supplémentaires, le travail des enfants, le travail forcé et la liberté d'association, et ce pour l'ensemble des pays où nous sommes établis. Par principe, nous ne pouvons tolérer aucun traitement inacceptable, quel qu'il soit, des employés au sein des opérations ou installations de Greenyard.



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.

Santé et sécurité

Greenyard considère **ses employés comme son principal atout** et s'engage à leur procurer un environnement de travail sûr et sain. 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. Nous sommes tous censés accomplir nos tâches sans être sous l'influence de substances susceptibles de nuire à notre 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. Enfin, un environnement de travail sain au sein de Greenyard respecte également le bien-être mental de ses employés. Il garantit une charge de travail raisonnable et est exempt de toute discrimination et de tout harcèlement.

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.

Valorisation de la diversité

La diversité des employés de Greenyard est un atout formidable. Chaque employé contribue de façon décisive à notre succès. Nous nous engageons fermement à défendre **l'égalité des chances dans tous les aspects de l'emploi** et à accueillir les différences en matière d'origine ethnique, de sexe, de langue, d'éducation, etc. La diversité est la base de la créativité et de l'innovation.

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 par un prestataire de services externe (par exemple, SMETA 4 piliers, SA8000). 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.

La diversité est la base de la créativité et de l'innovation.



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 et repose sur les besoins de la Société, et non sur les relations et les intérêts personnels.

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 équi-

pement ou d'informations protégées de la Société, comme les ordinateurs, les logiciels, les informations relatives aux clients et autres. Tout travail exercé en dehors de la Société doit être déclaré à votre manager principal ou directeur général local.

Famille et relations personnelles

Un employé de Greenyard ne doit pas recruter ou avoir une relation hiérarchique directe avec un membre de sa famille ou un proche ou sein de Greenyard, à moins d'avoir obtenu l'approbation du directeur général de la division.

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), il est indispensable de communiquer l'information au directeur général ou au directeur général local.

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.



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 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 de la société 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. C'est la raison pour laquelle 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 avan-



tage 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. 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.

Greenyard a adopté une politique de tolérance zéro envers la corruption, quel que soit l'endroit où nous nous trouvons.

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.

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 et engagement politique

Greenyard n'apporte aucune contribution politique 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

Aucun employé de Greenyard n'est autorisé à participer à la fixation des prix, au truquage d'offres, à l'attribution de marchés ou de clients.

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.

Concurrence et anti-trust

Greenyard adhère strictement à ce que l'on appelle soit les lois de la « concurrence » dans certains pays, soit les lois « antitrust » dans d'autres. Ces lois favorisent et protègent la libre concurrence loyale dans le monde et interdisent tout comportement contraire à la concurrence, comme la fixation des prix. Aucun employé de Greenyard n'est autorisé à participer à la fixation des prix, au truquage d'offres, à l'attribution de marchés ou de clients ou à toute activité similaire de concurrence illégale. 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.

Pour comprendre les stratégies des entreprises, des clients et des fournisseurs, les tendances technologiques, les propositions et les développements réglementaires ainsi que les actions existantes et à venir des fournisseurs et des concurrents, Greenyard n'utilise que les sources spécialisées et sectorielles ainsi que les autres sources publiques. Greenyard rassemble ces informations de manière équitable et en toute légalité, jamais par le biais de moyens douteux comme le vol, l'entrée illégale, la corruption, l'usurpation d'identité ou l'écoute électronique.



Restrictions commerciales – Sanctions

Un certain nombre de pays, 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 relations 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.

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.

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.

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

En tant que société cotée en bourse, il est essentiel que les livres, registres, comptes et états financiers de Greenyard soient complets, précis et compréhensibles. Ils doivent être tenus de manière suffisamment détaillée et être conformes au système de contrôle interne de Greenyard. Toutes les transactions financières doivent être consignées correctement dans les livres appropriés en temps opportun, 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.

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. Pour des directives plus détaillées, veuillez consulter le guide « Politique sur les voyages, les divertissements et les frais » de Greenyard.

Les employés de Greenyard ont l'interdiction de négocier à partir de renseignements « confidentiels » des actions ou autres titres de Greenyard.



Délit d'initié - Règlement sur les abus de marché

En travaillant chez Greenyard, nous pouvons avoir connaissance d'informations non publiques concernant le Groupe ou d'autres sociétés avec lesquelles nous faisons affaire. L'information non publique (également appelée « information confidentielle ») est une information spécifique relative à une société, qui n'est pas connue du grand public et qu'un investisseur raisonnable pourrait considérer comme importante au moment d'une décision d'achat, de vente ou de détention des titres de la société en question. L'achat ou la vente de titres d'une entreprise sur la base d'informations confidentielles (connues sous le nom de « délit d'initié ») constitue une infraction criminelle dans de nombreux pays. Les employés de Greenyard ont l'interdiction de négocier à partir de renseignements « confidentiels » des actions ou autres titres de Greenyard, avec toute entité de Greenyard, ou avec toute autre société cotée en bourse. Il est également interdit de révéler des « informations confidentielles » à d'autres personnes, même aux membres de votre famille (appelé

couramment « tuyautage »). Cela peut entraîner des poursuites pénales pour toute personne impliquée. Tous les employés de Greenyard doivent connaître le « Code de transaction » de Greenyard, qui peut être consulté à l'adresse suivante : www.greenyard.group/investor-relations/corporate-governance/corporate-documents.

Lutte contre le blanchiment d'argent

Le blanchiment d'argent est le processus par lequel des individus ou des entités tentent de dissimuler des fonds illicites ou de rendre ces fonds légitimes en les faisant passer par le système financier afin de cacher toutes traces d'origine criminelle. Il est essentiel de connaître et de se conformer à la législation qui vise à mettre un terme au blanchiment d'argent. Nous devons faire preuve de diligence et exercer notre bon sens lorsque nous traitons des transactions inhabituelles avec des clients ou fournisseurs. Greenyard ne tolérera, ne facilitera ni ne soutiendra d'aucune façon le blanchiment d'argent.

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

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-divulgaration 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 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.

Greenyard a une politique de tolérance zéro envers le vol, la fraude et tout type de déclaration frauduleuse et de fausse présentation.

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 de l'entreprise.

Conservation des dossiers

Tous les employés de Greenyard doivent s'assurer que les dossiers professionnels sont conservés conformément aux politiques internes et aux régle-

mentations locales. Cela comprend les documents physiques tels que les contrats ou les fichiers, mais aussi les données électroniques telles que le courrier électronique.

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 limitent l'accès à ceux qui ont un but commercial légitime pour les consulter, et prennent des précautions pour empêcher leur divulgation sans autorisation.



Respect de l'environnement

Greenyard s'engage à minimiser les conséquences environnementales dans toutes ses activités et à se conformer à la législation sur la protection de l'environnement dans l'ensemble des pays où nous développons nos activités. Nous surveillons nos activités afin d'améliorer continuellement notre empreinte écologique. Cet engagement, tout comme le res-

pect de celui-ci, est exigé de tous nos employés. 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 l'option principale des Normes de la Global Reporting Initiative.



© 2024 Greenyard matériel non publié. Tous droits réservés. Cette politique contient des informations exclusives et confidentielles appartenant à Greenyard. La reproduction de toute partie de cette politique sans l'autorisation expresse et écrite de Greenyard est strictement interdite. Cette restriction s'applique aux informations figurant sur chaque page de la police. Les représentations imprimées ou autres représentations physiques de ce document sont classées comme "pour référence uniquement".

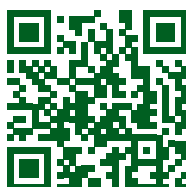


Qui sommes-nous

Greenyard (Euronext Brussels: GREEN) est le leader mondial du marché des fruits et légumes frais et préparés, des fleurs et des plantes. Fier de compter la majorité des détaillants phares européens parmi sa clientèle, Greenyard propose des solutions efficaces et durables aux clients et aux fournisseurs en garantissant les meilleurs produits, une innovation de pointe, l'excellence opérationnelle et un service exceptionnel.

Sa vision est de rendre la vie plus saine en permettant à tous de savourer des fruits et des légumes à tout moment, facilement, rapidement et avec du plaisir tout en préservant la nature. Fort d'env. 8 500 collaborateurs répartis dans 19 pays à travers le monde, Greenyard considère ses salariés et ses relations avec ses clients et ses fournisseurs comme des atouts qui permettent au groupe de fournir des produits et des services d'une valeur d'env. 4,6 milliards d'euros par an.

Greenyard NV / Strijbroek 10 / 2860 Sint-Katelijne-Waver / Belgique
www.greenyard.group



for a healthier future
