



CODE DE CONDUITE ET DE GOUVERNANCE

15/05/2024



Introduction

Le groupe Jeff de Bruges (ci-après dénommé Jeff de Bruges) désire mener ses activités conformément aux lois, règles et réglementations applicables, tant dans le cadre de la Loi Sapin II que dans le respect des normes appropriées à une conduite éthique des affaires.

Ce Code de conduite reflète les pratiques commerciales et les principes de comportement qui soutiennent notre engagement à mener nos affaires avec intégrité, tant en interne qu'en externe. Le Code vise à fournir des orientations et de l'aide pour reconnaître et traiter les problèmes éthiques, et à favoriser une culture de l'honnêteté et de la responsabilité. Ce Code s'applique à chaque personne au sein de Jeff de Bruges, quel que soit son poste ou son ancienneté. Chaque employé est tenu de le comprendre et de l'appliquer dans l'exercice de ses fonctions, en totale conformité avec la législation en vigueur.

Une intégrité personnelle inébranlable est le fondement de l'intégrité d'entreprise.

Jeff de Bruges a créé une culture d'entreprise appelée « Jeff c'est nous » qui reprend les valeurs fondamentales de l'entreprise et qui vise à ce que l'ensemble des collaborateurs s'épanouissent dans leur travail et en équipe, en accord avec l'esprit de l'entreprise.

L'engagement de Jeff de Bruges envers une conduite professionnelle et commerciale éthique est une valeur fondamentale partagée par son conseil d'administration, sa direction, et son personnel tant au siège que dans ses points de vente.

Les normes de conduite et les règlements intérieurs prévoient que le personnel travaillant chez Jeff de Bruges défendra des normes éthiques et légales. Que l'honnêteté et l'intégrité ne seront compromises nulle part et à aucun moment. Ces normes ne sont pas volontaires mais obligatoires.

Nos valeurs

Chez Jeff de Bruges, nous considérons nos collaborateurs comme la source de notre succès. Nous promovons un lieu de travail sûr, où la passion, l'esprit d'entreprise et d'équipe, la confiance, le respect et l'intégrité sont partagés par tous. Les valeurs d'entreprise reprises ci-dessous sont une part essentielle de ce que nous sommes en tant que société. Elles représentent nos croyances fondamentales et accompagnent nos actions. Elles guident notre façon de travailler et notre façon d'interagir entre collaborateurs mais également avec nos clients qu'ils soient franchisés, locataires gérants ou clients de nos magasins.

« Ce que l'on souhaite que nos clients et nos collaborateurs disent de nous »

Des équipes passionnées et innovantes

Une passion du produit et une capacité d'innovation qui font la différence via le produit, l'expérience client, le business model.

Des acteurs responsables et responsabilisés

Une responsabilisation individuelle et collective avec des mandats clairs pour que chacun porte les transformations au quotidien.

Un management exigeant, bienveillant et mentor

Conscient que la performance durable est conditionnée par la capacité à faire grandir leurs équipes.

Des équipes fédérées par une histoire et une vision partagée

Un collectif fédéré par une success story inspirante et une vision partagée qui donnent à chacun l'envie, le cadre et le sens de son action.

Un fonctionnement agile et organisé

Une agilité organisée dans une dynamique transverse et une maîtrise du quotidien et du long-terme.

Tous orientés clients et consommateurs *Des consommateurs et des clients internes au cœur et à cœur pour une expérience omnicanale différenciante /*

Principes

Aucun code ni aucune politique ne peuvent anticiper toutes les situations qui peuvent survenir. En conséquence, ce code est destiné à servir de source d'inspiration et de principes directeurs. Nous plaçons la santé et la sécurité de notre personnel, la satisfaction de nos clients et le respect de l'environnement au cœur de nos priorités. En établissant une culture de l'intégrité, nous posons les bases d'un succès à long terme et d'une fierté d'appartenance.

Les grands principes sont les suivants, en accord avec les Principes du Pacte mondial des Nations Unies:

- Nous soutenons et respectons la protection des droits de l'homme proclamés au niveau international et traitons les personnes à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise avec équité, dignité et respect. Nous nous assurons de ne pas être complices des violations des droits de l'homme ;
- Nous nous conformons à toutes les lois nationales applicables et aux principes fondamentaux du travail de l'OIT2 concernant la liberté d'association et la négociation collective, la non-discrimination, le travail forcé et les travailleurs mineurs sur le lieu de travail ;
- Nous promovons la diversité sur le lieu de travail et assurons la non-discrimination ;
- Nous soutenons une approche préventive des défis environnementaux, entreprenons des initiatives pour promouvoir une plus grande responsabilité environnementale et encourageons le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement ;
- Nous luttons contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion.
- Nous protégeons le personnel et les actifs et fournissons un environnement sécurisé dans lequel les opérations commerciales peuvent être menées avec succès.

Nous attendons de nos fournisseurs et partenaires qu'ils traitent leurs employés et interagissent avec les communautés de manière à respecter les droits de l'homme et à être conformes à l'esprit et à l'intention de ce Code. Nous exigeons que nos principaux fournisseurs se conforment à toutes les lois nationales applicables et les encourageons à être conformes aux principes fondamentaux du travail de l'OIT. Nous engageons également des discussions avec nos principaux fournisseurs et partenaires pour renforcer la sensibilisation aux questions potentielles de droits de l'homme, sociales, environnementales et de qualité.

Table des matières

I – Définitions	p.3
II - Nos valeurs Droits de l'homme - Principes 1 à 6 du Pacte mondial des Nations Unies	p.4
III – Lutte anti-corruption	p.4
IV - Santé, sécurité, qualité et environnement	p.8
V - Conflits d'intérêts	p.10
VI - Confidentialité	p.12
VII - Personnel et actifs	p.12
VIII - Responsabilités sur le marché	p.14
IX – Modification et renonciation	p.15

I - DEFINITIONS

Les termes et expressions ci-après énumérés ont dans le cadre du Code de conduite et de Gouvernance les significations suivantes :

- « **Groupe** » désigne toute société du groupe Jeff de Bruges : Jeff de Bruges DIFFUSIONS SAS et Jeff de Bruges EXPLOITATION SAS.
- « **Code** » désigne le Code de conduite et de Gouvernance.
- « **Discrimination** » est un délit qui consiste à traiter défavorablement une personne en s'appuyant sur un motif interdit par la loi. Elle se manifeste par une différence de traitement entre plusieurs personnes ou groupes, basée sur des critères tels que l'âge, le sexe, l'origine, l'état de santé, l'orientation sexuelle ou les opinions politiques.
- « **Informations confidentielles** » désignent tout ou partie des informations, qui auront été communiquées à une partie ou dont elle aurait eu connaissance à l'occasion de sa relation avec l'autre partie et dont l'utilisation ou la divulgation affecterait les intérêts légitimes , actuels ou futurs, de cette autre partie ou pourrait nuire à son fonctionnement, lui serait préjudiciable, ou constituerait un comportement déloyal.

II - NOS VALEURS DROITS DE L'HOMME

PRINCIPES 1 ET 2 DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Les droits de l'homme protègent la dignité de chaque personne. Le respect des droits de l'homme dans nos opérations commerciales et nos relations d'affaires est le fondement de notre responsabilité sociale. Nos normes sont alignées sur des principes reconnus internationalement et respectent les lois et réglementations existantes.

PRINCIPES 3, 4, 5 ET 6 DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Jeff de Bruges respecte l'ensemble de la réglementation du Droit International du Travail et plus particulièrement la réglementation applicable en France où les employés travaillent sous la protection des groupes, associations, fédérations et syndicats chargés de les représenter.

Les partenaires sociaux travaillent ensemble et font tout leur possible pour parvenir à des accords par le biais de négociations authentiques et constructives.

Toute notion de travail forcé, de travail d'enfants est inenvisageable au sein de Jeff de Bruges, en France comme dans ses filiales.

LA DISCRIMINATION :

La discrimination en termes d'emploi ou de postes implique un traitement différencié ou défavorable en raison de caractéristiques non liées au mérite ou aux exigences du poste.

L'égalité d'emploi signifie que les employés sont choisis sur la base de leurs compétences, sans distinction ni exclusion pour d'autres motifs.

La discrimination crée des tensions sociales préjudiciables à l'environnement commercial et social. Elle limite l'accès aux talents et compétences, tandis que la diversité favorise la productivité, l'innovation et la satisfaction des partenaires.

III – LUTTE ANTI-CORRUPTION

LA CORRUPTION :

Sous le terme générique de « corruption », le présent Code vise non seulement la corruption proprement dite, mais également le trafic d'influence et les délits d'entrave au cours de la justice, tels que prévus par les articles 433-1 et suivants, 435-1 et suivants et 445-1 et suivants du Code pénal français.

La corruption consiste à promettre, proposer, offrir, solliciter ou recevoir, directement ou indirectement, un avantage indu, de quelque nature que ce soit, monétaire ou autre, à un tiers (agent public ou toute autre personne physique ou morale) afin que celui-ci, en violation de ses obligations, agisse ou s'abstienne d'accomplir un acte qui relève ou qui est facilité par sa fonction ou par son activité.

Tout acte de corruption publique ou privée, active ou passive, quel qu'il soit, est proscrit et expose son auteur, personne physique et/ou morale, à des condamnations civiles et pénales lourdes (amendes, emprisonnement).

La corruption active et la corruption passive sont deux infractions complémentaires mais autonomes.

Les agissements du corrupteur et ceux du corrompu peuvent être poursuivis et jugés séparément et la répression de l'un n'est pas subordonnée à la sanction de l'autre. Il en va de même du trafic d'influence actif et du trafic d'influence passif.

Les actes de corruption commis dans un pays peuvent également entraîner des poursuites civiles et pénales dans un autre pays (et notamment en France) en raison de l'application extra-territoriale de certaines règles.

Chaque collaborateur de Jeff de Bruges doit faire preuve d'intégrité, d'honnêteté et de transparence dans l'exercice de son activité professionnelle et agir en conformité avec la réglementation. Les collaborateurs de Jeff de Bruges s'interdisent toute forme d'atteinte à la probité qu'elle soit directe ou indirecte ainsi que tout acte de complicité ou toute dissimulation, ou tentative de dissimulation ou de fraude permettant de dissimuler une atteinte à la probité.

A titre d'exemple :

- La corruption d'un acheteur d'une entreprise A par un commercial d'une entreprise B, cherchant à vendre ses produits ;
- La corruption d'un informaticien par une société extérieure à l'entreprise cherchant à bénéficier irrégulièrement de droits d'accès au système informatique de cette entreprise ;
- La corruption d'un comptable de l'entreprise par un autre salarié cherchant à altérer l'enregistrement de certaines opérations.

Focus sur les agents publics :

Une vigilance renforcée doit être apportée au statut des personnes auxquelles sont destinés les cadeaux ou invitations lorsqu'il s'agit d'un agent public ou d'une personne politiquement exposée.

Le terme « agent public » désigne un fonctionnaire, un employé ou toute autre personne agissant au nom de ou utilisé par : une instance gouvernementale quelle qu'elle soit (État, collectivité territoriale, municipale ou autre), un parti politique, de représentants d'un parti politique et/ou de candidats à un poste politique, un établissement public ou toute autre entité détenue et contrôlée par l'État, un organisme public international ou intergouvernemental, une personne occupant un poste dans l'appareil législatif, administratif, judiciaire ou militaire.

Cela concerne également les membres de la famille proche ainsi que les associés et partenaires d'affaires proches.

Le statut de certains agents publics peut leur interdire d'accepter un cadeau ou une invitation y compris d'un montant de faible valeur, au regard des devoirs qui s'attachent à leur fonction ou au contexte particulier dans lequel ils interviennent.

Accepter ou solliciter un cadeau ou une invitation peut exposer un agent public, en certaines circonstances, à un risque pénal d'atteinte à la probité et constituer le délit de corruption ou de trafic d'influence passif si cet avantage apparaît comme la contrepartie de l'accomplissement ou du non-accomplissement d'un acte de sa fonction ou de sa mission, ou d'un acte facilité par sa fonction ou sa mission.

Dans les mêmes circonstances, celui qui offre un cadeau ou une invitation à un agent public est susceptible d'être poursuivi pour corruption ou trafic d'influence actif.

Enfin, dans le cycle de l'achat public, le délit de favoritisme pourrait être également recherché par le juge pénal, en relation avec d'autres infractions dont la corruption et le trafic d'influence. Il est interdit de proposer de l'argent, d'offrir un cadeau ou une invitation, directement ou indirectement, sous quelque forme que ce soit, à un agent public.

A titre d'exemple :

Les paiements de facilitation sont des paiements officieux (par opposition aux droits et taxes légitimes et officiels) versés / réclamés par à un agent public pour faciliter ou accélérer la prestation d'un service ou d'un processus gouvernemental normal auquel on a droit en tant que personne ou en tant qu'entreprise (tels que notamment opération de dédouanement ou encore obtention d'un visa, etc.). Les paiements de facilitation sont une forme de corruption et assimilés comme telle dans la plupart des pays. Ces paiements sont strictement prohibés par Jeff de Bruges.

NOTRE ENTREPRISE S'ENGAGE A :

- Se conformer strictement à la réglementation en matière de lutte contre la corruption en France et dans les pays où il exerce ses activités ; à cet égard, la loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation économique du 9 décembre 2016 (révisée par la loi du 21 mars 2022) est venue renforcer, en France, les exigences à l'égard des entreprises en matière de lutte contre la corruption.
- Refuser la corruption sous toutes ses formes et promouvoir des pratiques intègres et transparentes.
- Déployer une démarche d'amélioration continue de détection et de prévention des risques de corruption à travers, notamment :

- des actions de formation et de sensibilisation auprès des salariés, ainsi que les membres de la direction de Jeff de Bruges ;

- l'intégration des clauses anti-corruption clairement définies dans l'ensemble des contrats fournisseurs et la mise en place d'évaluations de diligence raisonnable des partenaires commerciaux ;
- l'intégration des clauses anti-corruption clairement définies dans l'ensemble des contrats des prestataires RH ;
- la mise à jour des politiques et procédures (règles d'attribution et d'octroi des contrats) ;
- la mise en place d'audits réguliers des procédures d'attribution des contrats ;
- la mise en place d'un processus formel de suivi des contrats en cours ;
- la mise en place d'un protocole de contrôle des conditions commerciales pour garantir l'équité des transactions et l'absence de contreparties illicites ;
- la mise en place de procédures d'attribution renforcées et optimisées dans le cadre de l'ERP et l'instauration de politiques d'achat impartiales avec des systèmes de suivi pour détecter et corriger tout favoritisme ;
- le renforcement du processus de validation des factures avec des contrôles croisés et l'implémentation d'un système de gestion électronique des factures ;
- la mise en place d'un audit régulier des dépenses et d'une validation croisée des notes de frais pour prévenir les abus et assurer la conformité ;
- la mise en place de protocoles de gestion transparents pour les avoirs et les réclamations des franchisés Jeff de Bruges, avec des contrôles d'intégrité réguliers et des audits de conformité ;
- le développement de stratégies de contrôle des inventaires comprenant des révisions périodiques et des systèmes de *reporting* pour détecter et adresser toute irrégularité ;

- Sanctionner les pratiques répréhensibles ou non conformes.

En pratique, quels peuvent les indicateurs d'un risque de corruption pour lesquels une attention particulière des collaborateurs de Jeff de Bruges doit être portée ?

- ***Réunions privées (i.e. hors cadre professionnel) avec des fournisseurs / prestataires soumissionnant à des contrats ou en cours de négociation.***
- ***Gratifications ou cadeaux d'une valeur importante offerts directement ou indirectement par un fournisseur / prestataire / client.***
- ***Décisions inattendues ou irrationnelles prises en rapport avec l'octroi ou l'acceptation de contrats.***
- ***Non-respect du processus de décision, ni des contrôles et pouvoirs de délégation dans l'attribution de contrats.***
- ***Attribution/souscription de contrats à des conditions défavorables à Jeff de Bruges.***
- ***Préférence inexplicite de certains fournisseurs/prestataires / clients.***
- ***Paiement à une personne d'influence (organisation caritative ou parti politique) avant la conclusion d'un contrat ou d'un achat et sur lesquels cette personne pourrait avoir une influence.***

- ***Demandes de paiement ou de commission disproportionnées par rapport à la valeur de la prestation fournie.***
- ***Surfacturation ou facturation ne reflétant pas précisément les services pour lesquels le paiement est réclamé (par exemple : factures faisant mention de frais non décrits).***
- ***Factures altérées ou ne répondant pas aux standards (par exemple : factures antidatées, duplicata de factures sur papier sans entête) ou sur lesquelles figurent des écritures douteuses.***
- ***Factures de tiers sans ordre d'achat ou de preuve que le service a été rendu ou le produit délivré***
- ***Plusieurs factures pour le même travail ou des factures non prévues dans le contrat.***

IV - SANTÉ, SÉCURITÉ, QUALITÉ ET ENVIRONNEMENT

En ce qui concerne notre responsabilité sociale et environnementale envers les collaborateurs, et la planète, Jeff de Bruges et ses employés s'engagent à :

- Placer la santé et la sécurité des collaborateurs, la satisfaction des clients et le respect de l'environnement au cœur de ses priorités ;
- Respecter a minima la législation et les réglementations applicables partout où nous menons nos activités ;
- Fournir un lieu de travail propre, adapté aux besoins et conforme aux normes de l'entreprise. Le lieu de travail doit être exempt de dangers pour la sécurité ou la santé, et il convient de veiller à ce que les risques opérationnels soient maîtrisés à des niveaux acceptables ;
- Promouvoir des principes de santé et de sécurité partagés, reconnaissant que tous les accidents sont évitables, que la sécurité est la responsabilité de chacun et que travailler en toute sécurité est une condition d'emploi chez Jeff de Bruges ;
- Favoriser une culture où chaque individu est encouragé à participer dans la mesure de ses compétences à l'identification, la prévention et la réduction des risques dans les domaines de la santé et de la sécurité, de la qualité et de l'environnement ;
- Communiquer avec transparence et promouvoir les retours d'informations et le dialogue de manière régulière avec toutes les parties prenantes internes et externes pour permettre la mise en œuvre rapide d'initiatives préventives et d'amélioration ;
- Favoriser la sélection des partenaires industriels et commerciaux sur la base de leur adhésion à la **charte RSE** et au code de conduite et de gouvernance ;

- Adopter une politique de santé et de sécurité, un système de gestion environnementale et un système d'assurance qualité, ainsi qu'une série d'indicateurs de performance pour identifier les domaines nécessitant une prévention active et une amélioration continue ;
- Fournir une formation appropriée en matière de santé, sécurité, qualité et environnement aux employés Jeff de Bruges ;
- Veiller à ce que la santé, la sécurité, la qualité et la protection de l'environnement servent de sources continues d'innovation au sein de l'entreprise ;
- Être une référence dans le secteur en termes de qualité des produits et services.

NOTRE ENTREPRISE S'ENGAGE A :

- Communiquer honnêtement et ouvertement avec ses employés, ainsi qu'avec ses clients, ses actionnaires et les agences gouvernementales, sur la nature de ses opérations et de ses produits et leur impact sur l'environnement ;
- Identifier, contrôler et minimiser les déchets et l'utilisation de matériaux dangereux ;
- Contrôler l'impact environnemental en limitant la consommation d'énergie et d'eau au nécessaire, en réutilisant davantage de nos déchets recyclables et en réduisant les déchets industriels ;

V – CONFLITS D'INTÉRÊTS

Chaque collaborateur de Jeff de Bruges se doit d'exercer ses responsabilités de bonne foi et avec loyauté à l'égard de l'entreprise.

Chaque collaborateur de Jeff de Bruges doit veiller à se prémunir contre toute situation de conflit d'intérêts.

Chaque collaborateur doit également être attentif et chercher à éviter tout comportement pouvant raisonnablement être interprété comme créant une apparence de conflit d'intérêts. Bien que chaque collaborateur doit être libre de faire des investissements personnels et de profiter de relations sociales et de courtoisies commerciales normales, il ne doit pas avoir d'intérêts qui influenceraient négativement l'accomplissement de ses devoirs, fonctions et responsabilités.

Il existe un conflit d'intérêts lorsque, dans le cadre de son activité professionnelle, les intérêts personnels du collaborateur de Jeff de Bruges sont directement ou indirectement en contradiction ou en concours avec les intérêts de l'entreprise et peuvent, dès lors, influencer la position ou la décision qu'il est amené à prendre ou ne pas prendre et mettre en cause sa loyauté.

Par intérêts personnels, il convient d'entendre ceux du collaborateur mais également ceux de toute personne physique ou morale avec laquelle il pourrait, directement ou indirectement, être lié. Un conflit d'intérêts peut ainsi survenir lorsqu'un collaborateur de Jeff de Bruges ou un membre de sa famille immédiate reçoit des avantages personnels inappropriés en raison de sa position dans l'entreprise. Une situation de conflit peut également survenir lorsqu'un membre de Jeff de Bruges prend une mesure ou a un intérêt qui pourrait rendre difficile l'accomplissement de ses devoirs, fonctions et responsabilités de manière objective et efficace.

Bien que le Code ne fournisse pas une liste exhaustive de tous les conflits d'intérêts concevables qui pourraient survenir, voici quelques exemples de situations qui peuvent constituer des conflits d'intérêts :

- Travailler, sous quelque capacité que ce soit, pour un concurrent, un client, un fournisseur ou tout autre tiers pendant son emploi chez l'entreprise ;
- Concurrencer l'entreprise pour l'achat ou la vente de biens, de produits, de services ou d'autres intérêts ;
- Utiliser les biens, informations ou la position de l'entreprise pour un gain personnel ;
- Diriger les affaires vers un fournisseur possédé ou géré par un proche ou un ami ;
- Engager commercialement Jeff de Bruges quand le collaborateur, directement ou indirectement, y a un intérêt financier ou tout autre intérêt personnel ;
- Superviser, examiner ou avoir une influence sur l'évaluation, la rémunération ou les avantages d'un proche, employé dans l'entreprise ;
- Recevoir de l'argent ou des biens de tiers dans le cadre des affaires de l'entreprise ;
- Accepter des pots-de-vin, des rétrocommissions ou tout autre paiement indu pour des services liés à la conduite des affaires de l'entreprise ;
- Accepter, ou faire accepter à un membre de sa famille, un cadeau de personnes ou entités traitant avec l'entreprise, lorsque le cadeau est fait dans le but d'influencer les actions du salarié, ou lorsque l'acceptation d'un cadeau pourrait raisonnablement créer l'apparence d'un conflit d'intérêts.

Focus sur les cadeaux et invitations :

Les cadeaux et invitations peuvent affecter les jugements et influencer les transactions.

En effet, les cadeaux et invitations peuvent être offerts en récompense d'une faveur préalablement accordée (pot-de-vin) ou d'une faveur à rendre dans le futur. Offrir un cadeau ou un divertissement crée une obligation vis-à-vis du destinataire, lequel est incité à modifier son comportement dans un sens favorable à l'auteur du cadeau.

Les cadeaux offerts ou reçus de la part de clients, de fournisseurs, de prestataires ou de partenaires ne sont pas, en soi, répréhensibles, pour autant qu'ils soient de faible valeur, qu'ils soient non récurrents, et qu'ils ne puissent, en aucun cas, influencer ou donner l'impression d'influencer une décision commerciale.

Afin de prévenir les situations de conflit d'intérêts, le collaborateur de Jeff de Bruges doit être attentif aux situations dans lesquelles l'impartialité et la neutralité de ses décisions professionnelles pourraient être altérées.

Si la situation de conflit d'intérêts n'est pas en elle-même réprimée par la loi, elle est susceptible d'entraîner des faits constitutifs d'infractions pénales (telles que : prise illégale d'intérêts, favoritisme, corruption, etc.). Toute question ou doute concernant un conflit d'intérêts réel ou potentiel avec l'entreprise doit donc être rapidement portée à l'attention de la Responsable juridique.

NOTRE ENTREPRISE S'ENGAGE A :

- Déployer une démarche d'amélioration continue de détection et de prévention des risques de conflits d'intérêts à travers, notamment :

- la mise en place d'une formation sur le processus de sélection pour des collaborateurs de Jeff de Bruges impliqués dans le processus de sélection des prestataires, des franchisés Jeff de Bruges, des fournisseurs, des locataires-gérants ;
- le renforcement de la revue des risques de conflits d'intérêts pour certaines fonctions identifiées.

- Sanctionner les pratiques répréhensibles ou non conformes.

En pratique, quel comportement est attendu du collaborateur de Jeff de Bruges ?

- ***Il appartient au collaborateur d'informer le référent conformité de Jeff de Bruges de tout projet d'opération ou de relation d'affaires susceptible de créer un conflit d'intérêts réel ou apparent et d'obtenir son accord exprès, préalable et écrit avant mise en œuvre, le cas échéant.***

- ***Le collaborateur ne doit pas accepter d'invitation, de cadeau, de divertissement, de voyage ou de repas de la part d'un client ou d'un fournisseur, d'un partenaire ou d'un tiers, en échange duquel/de laquelle il devrait faire ou promettre de faire ou de ne pas faire quelque chose, ou encore qui le conduirait à se sentir redevable.***

- ***Le collaborateur ne doit pas accepter de propositions d'affaires, de commissions ou tout autre arrangement financier de la part d'un client, d'un fournisseur ou d'un concurrent de Jeff de Bruges.***

- ***Le collaborateur doit s'abstenir d'acquérir, pour son usage personnel, des biens ou des services auprès de fournisseurs ou prestataires de Jeff de Bruges selon des modalités autres que celles établies par la politique de Jeff de Bruges.***

- ***Si le collaborateur se trouve dans une situation potentielle de conflit d'intérêts, il lui appartient de se demander si ses intérêts personnels pourraient interférer avec ceux de Jeff de Bruges et si cela pourrait être perçu comme tel par toute personne interne ou externe à celui-ci.***

- ***En cas de doute sur l'existence d'une situation de conflit d'intérêts, le collaborateur doit en référer au référent conformité de Jeff de Bruges.***

VI - CONFIDENTIALITÉ

Tous les employés doivent maintenir la confidentialité des informations définies comme telles qui leur sont confiées ou divulguées ou acquises par eux dans l'exercice de leurs fonctions et responsabilités, sauf autorisation de l'entreprise ou exigence des lois, réglementations ou procédures légales.

Le terme "informations confidentielles" comprend, entre autres, les informations non publiques qui pourraient être utiles aux concurrents de l'entreprise ou préjudiciables à l'entreprise ou à ses clients, si elles étaient divulguées.

Dans la mesure du possible, les employés doivent consulter le référent conformité s'ils estiment avoir une obligation légale de divulguer des informations confidentielles.

Sont considérés notamment comme confidentielles les informations de l'entreprise quel que soit leur nature, qu'il s'agisse de résultats financiers ou opérationnels, de plans commerciaux ou marketing, d'activités de vente ou de promotion, de plans ou de dépenses publicitaires, de listes de clients, de nouveaux produits, de recherches de produits, de changements de prix, de fusions ou acquisitions, d'offres de titres, de changements de direction ou de secrets commerciaux.

Chaque salarié se doit de respecter cette confidentialité pendant et après l'exécution de son contrat de travail.

VII - PERSONNEL ET ACTIFS

Tous les employés de Jeff de Bruges doivent exercer leurs fonctions de manière appropriée afin de protéger les actifs et ressources de l'entreprise, y compris les informations propriétaires, les données technologiques, les logiciels, les terrains, les bâtiments, les équipements, les stocks et les moyens financiers.

Ils veilleront à protéger les droits de propriété intellectuelle de l'entreprise et à ce que les actifs de l'entreprise soient utilisés à des fins commerciales légitimes.

Systèmes d'information :

L'utilisation des systèmes d'information de Jeff de Bruges est soumise à une charte informatique acceptée individuellement par chaque salarié.

Le respect de la personne humaine :

Jeff de Bruges reconnaît la dignité de chaque individu.

Dans le cadre de l'entreprise :

- Aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement moral, sexuel ou d'agissements sexistes
- Le recours à la discrimination directe ou indirecte est interdit (sous réserve de certaines circonstances, l'employeur peut se fonder sur un motif discriminatoire ou faire une différence de traitement. Il peut également demander à un candidat ou à un salarié de lui fournir des éléments permettant de prouver ses compétences professionnelles).
- Aucun salarié, ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou moral ou d'agissements sexistes ou pour les avoir relatés
- Il est interdit d'introduire ou de distribuer dans les locaux de travail de la drogue ou des boissons alcoolisées.
- Il est interdit de pénétrer dans l'entreprise en état d'ivresse ou sous l'emprise de drogue.

Les salariés s'engagent quant à eux à ne pas :

- Harceler ou discriminer ses collègues ;
- Apporter, utiliser ou consommer des drogues sur le lieu de travail ;
- Se venger contre des collègues qui protestent ou se plaignent de discrimination et de harcèlement ;
- Se livrer à des actes de harcèlement sexuel.

Protection des données :

Jeff de Bruges traite toutes les données personnelles relatives à ses employés et autres parties prenantes avec le plus grand soin, conformément au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Tous les employés de Jeff de Bruges doivent contribuer activement au respect du RGPD, adhérer à sa philosophie et à son éthique concernant tout traitement de données à caractère personnel ou de données personnelles sensibles.

Le RGPD exige notamment de :

- Limiter la collecte de données personnelles au strict minimum nécessaire pour accomplir nos tâches ;
- Respecter les principes de traitement des données équitable et transparent (par exemple : ne pas transférer de données personnelles à des tiers sans le consentement explicite des personnes concernées et à qui appartiennent ces données) ;
- Informer les personnes concernées des intérêts légitimes poursuivis dans la collecte et/ou le traitement des données personnelles par Jeff de Bruges ;

- En cas de transfert de données à un tiers, exiger que le tiers confirme sa conformité au RGPD
- Permettre aux personnes concernées d'être informées et d'accéder à leurs données afin d'exercer leurs droits ;

Cela s'applique aux données personnelles des salariés, clients, prospects et/ou sous-traitants de Jeff de Bruges.

VIII - RESPONSABILITÉS SUR LE MARCHÉ

Traitement équitable :

Tous les employés doivent s'efforcer de traiter équitablement les clients, partenaires, fournisseurs, concurrents et employés de l'entreprise. Dans le cadre des relations commerciales, nous devons prendre toutes les précautions raisonnables pour éviter de pratiquer des actes contraires aux lois sur la concurrence.

Attentes des clients :

Faire des affaires repose sur des valeurs partagées et des relations interpersonnelles, et au sein de Jeff de Bruges, nous croyons à la formation de partenariats étroits avec nos franchisés et clients.

Les valeurs de proximité et de fiabilité de Jeff de Bruges, notre haut niveau de service et de réactivité, ainsi que notre capacité à innover, sont d'une grande valeur pour nos clients. Notre valeur ajoutée en matière de nouveaux produits est constante, car Jeff de Bruges offre toujours à ses partenaires une proposition de valeur au-delà du produit lui-même, telles que des solutions innovantes pour des besoins spécifiques en matière de dimensionnement, d'emballage par exemple.

Relations avec les fournisseurs :

Nous attendons de nos fournisseurs et partenaires qu'ils traitent leurs employés et interagissent avec les communautés de manière respectueuse des droits de l'homme et conforme à l'esprit et à l'intention de cette politique, qu'ils se conforment à toutes les lois nationales applicables et nous les encourageons à respecter les principes fondamentaux du travail de l'OIT.

Nos fournisseurs et partenaires représentent un composant essentiel de notre proposition de haute performance et de valeur. Par conséquent, conformément à sa mission, Jeff de Bruges collabore avec eux pour identifier d'autres opportunités d'amélioration des pratiques commerciales responsables.

IX - MODIFICATION ET RENONCIATION

Ce Code peut être modifié ou abandonné uniquement par le Conseil d'administration de l'entreprise et doit être divulgué publiquement si cela est exigé par une loi ou un règlement applicable. Par principe, le Conseil ne délivrera pas de dérogations au Code.