

JACOBS DOUWE EGBERTS

CODE DE CONDUITE

JUILLET 2021



OUR STORY



OUR VISION

**A COFFEE & TEA
FOR EVERY CUP**

OUR PURPOSE

**WE UNLEASH THE POSSIBILITIES OF
COFFEE & TEA TO CREATE A BETTER FUTURE**

DISCIPLINE

SIMPLICITY

ACCOUNTABILITY

SOLIDARITY

ENTREPRENEURSHIP

OUR VALUES

WE PLAY OUR PART

OUR BELIEF

**IT'S AMAZING WHAT
CAN HAPPEN OVER A
CUP OF COFFEE OR TEA**



LETTRE DE NOTRE COMITÉ DE DIRECTION

Cher collaborateur,

Nous sommes très heureux de vous présenter le code de conduite de JACOBS DOUWE EGBERTS (JDE) (notre code).

Notre code s'applique aussi bien aux collaborateurs qu'aux consultants/intérimaires. Cet engagement est à la base de notre identité, nous attendons donc de nos partenaires, tels que les fournisseurs, les agents, les consultants et les licenciés qu'ils respectent des principes similaires lorsqu'ils travaillent en notre nom. Nous sommes tous tenus de respecter le code, quel que soit notre poste ou notre ancienneté.

Nous sommes le leader mondial spécialisé dans le secteur du café, notre croyance, notre vision, nos valeurs et nos promesses restent cependant les mêmes.

Notre code et nos valeurs vont au-delà de nos obligations légales et réglementaires et nécessitent que nous agissions en conséquence. Nous devons faire ce

qu'il se doit et aider les autres à en faire de même. Nous avons l'obligation de nous exprimer si nous voyons ou si nous pensons voir des actes en violation de notre code ou des réglementations et législations que nous devons respecter.

Vous pouvez faire part de toutes les inquiétudes que vous pouvez avoir par le biais de différents canaux. La [politique Speak Up](#) décrit la manière dont vous devez faire part de vos inquiétudes. Elle vous garantit également que votre signalement de bonne foi ne donne jamais lieu à des représailles. Il vous suffit de faire preuve d'honnêteté et de transparence au sujet de ce que vous savez ou suspectez.

Nous vous remercions de respecter notre code.

Comité de direction de JDE

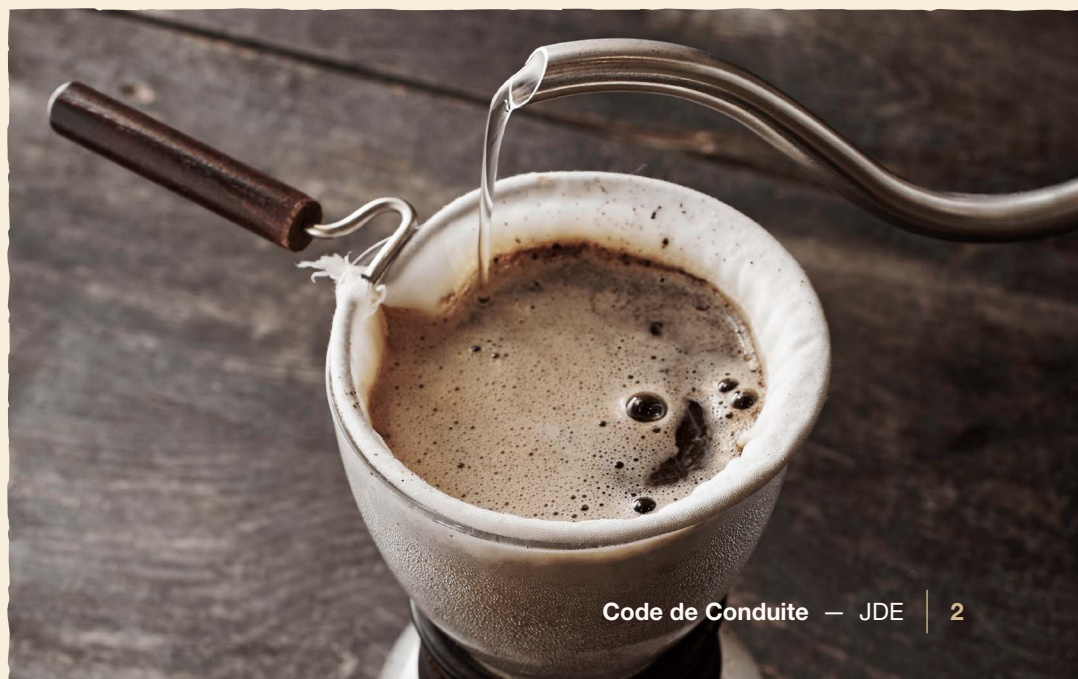


TABLE DES MATIÈRES

Notre Histoire	1
Lettre de notre Comité de direction	2
Présentation de notre code international	4
Pourquoi appliquons-nous un code ?	4
Qui doit respecter notre code ?	6
Quelles sont nos responsabilités dans le cadre du code ?	6
Quelles sont les autres responsabilités des responsables ?	6
Demander de l'aide et exprimer ses inquiétudes	7
Comment obtenir de l'aide ou établir un signalement ?	7
Quelle est la politique de l'entreprise en matière de représailles ?	9
Que se passe-t-il lorsque j'effectue un signalement ?	9
Quelles sont les conséquences en cas de violation de notre code ?	9
Agir de manière honnête et éthique les uns avec les autres	10
Nous nous traitons les uns les autres avec respect et dignité	10
Nous assurons la santé et la sécurité sur notre lieu de travail	11
Nous protégeons les informations et ne procédons à aucun délit d'initié	12
Agir de manière honnête et éthique avec nos clients et partenaires	14
Nous assurons la qualité supérieure de nos produits	14
Nous traitons les autres avec équité	15
Agir de manière honnête et éthique avec notre entreprise et nos actionnaires	16
Nous agissons dans le meilleur intérêt de notre entreprise	16
Cadeaux, divertissements et réceptions	17
Nous menons nos activités sans nous laisser influencer par aucune forme de corruption	18
Nous menons nos activités sans aucun blanchiment d'argent	18
Nous respectons le droit commercial international	19
Nous protégeons les ressources de notre entreprise	19
Nous faisons preuve d'un comportement exemplaire sur les réseaux sociaux	19
Nous protégeons notre réputation lorsque nous communiquons dans les médias	20
Nous conservons des livres et des registres honnêtes et exacts	20
Agir de manière honnête et éthique avec nos communautés internationales	21
Nous sommes une entreprise citoyenne responsable	21
Nous soutenons nos communautés locales	22
Nous protégeons l'environnement	22
Ressources et dérogations	23
Vous pouvez nous contacter à tout moment	24

PRÉSENTATION DE NOTRE CODE INTERNATIONAL



**DEMANDER DE L'AIDE
ET EXPRIMER SES
INQUIÉTUDES**



**AGIR DE MANIÈRE
HONNÊTE ET ÉTHIQUE
LES UNS AVEC LES
AUTRES**



**AGIR DE MANIÈRE
HONNÊTE ET ÉTHIQUE
AVEC NOS CLIENTS ET
PARTENAIRES**



**AGIR DE MANIÈRE
HONNÊTE ET ÉTHIQUE
AVEC NOTRE
ENTREPRISE ET NOS
ACTIONNAIRES**



**AGIR DE MANIÈRE
HONNÊTE ET
ÉTHIQUE AVEC NOS
COMMUNAUTÉS
INTERNATIONALES**

POURQUOI APPLIQUONS-NOUS UN CODE ?

Un code de conduite est un excellent moyen de montrer à nos partenaires et aux uns aux autres que nous souhaitons travailler de manière éthique. Cela nous permet également de prendre des décisions réfléchies et intelligentes dans le cadre de notre travail quotidien et de nos relations professionnelles. Pour dire les choses simplement, notre code représente notre culture de la conformité.

Notre code n'est bien évidemment pas la seule chose qui nous guide lorsque nous devons prendre des décisions éthiques. Il est également nécessaire de respecter les

directives définies dans nos politiques de conformité, ainsi que les différentes législations et réglementations qui s'appliquent à notre travail à l'échelle mondiale, tous ces éléments constituent la colonne vertébrale du présent code. Lisez attentivement le code. Réfléchissez à la manière dont il s'applique à vous et au travail que vous effectuez pour JACOBS DOUWE EGBERTS. Si vous avez des questions ou des inquiétudes (et il est fort probable que vous en ayez), ce code vous renvoie vers des ressources de signalement utiles et vers d'autres politiques de l'entreprise qui peuvent vous guider.

De plus, parallèlement à nos politiques et ressources de signalement, nous devons tous prendre de bonnes décisions, au quotidien et lorsque nous sommes confrontés à une situation difficile. Si vous ne savez pas comment prendre la décision la plus adaptée dans une situation donnée, répondez aux questions suivantes afin de connaître les options qui s'offrent à vous :

- Qu'est-ce qui représente/reflète le niveau d'intégrité et d'honnêteté le plus élevé ?
- Quelle est la « bonne chose » à faire ?
- Que se passerait-il si ma décision était publiée dans les journaux ?
- Dans quelle mesure les résultats affecteront-ils la réputation de l'entreprise et l'image de nos marques ?

Si vous avez toujours des doutes après avoir répondu à ces questions, ne prenez pas de décision à la légère. Vous devez plutôt demander de l'aide, auprès des différentes ressources répertoriées dans le présent code, à chaque fois qu'un certain niveau de doute se présente. Nos décisions doivent être façonnées par nos valeurs de base, notre déclaration de mission, notre code et les normes éthiques les plus élevées : il n'est jamais acceptable de déroger à ces directives dans un but commercial.



DISCIPLINE

SIMPLICITÉ

RESPONSABILITÉ

SOLIDARITÉ

ENTREPRENEURIAT

QUI DOIT RESPECTER NOTRE CODE ?

Notre code s'applique aussi bien aux collaborateurs qu'aux consultants/intérimaires. Cet engagement est à la base de notre identité, nous attendons donc de nos partenaires, tels que les fournisseurs, les agents, les consultants et les licenciés qu'ils respectent des principes similaires lorsqu'ils travaillent en notre nom.

Nous sommes tous tenus de respecter le code, quel que soit notre poste ou notre ancienneté. En ce qui concerne les fournisseurs, la base de notre identité est clairement définie dans notre [code de conduite destiné aux fournisseurs](#).

QUELLES SONT NOS RESPONSABILITÉS DANS LE CADRE DU CODE ?

Avoir un code n'a aucun sens si nous ne nous engageons pas à le respecter. Nous devons tous lire le code, comprendre ses valeurs et respecter ses consignes. Cela nous permettra de développer un environnement de jugement sain, de franchise et de transparence. Nous devons connaître et respecter les législations et réglementations qui s'appliquent au travail que nous faisons et aux pays où nous travaillons. Si nous ne savons pas exactement ce que l'on attend de nous, nous devons demander des conseils à la ressource adaptée et prendre le temps de nous former à la prise de bonnes décisions et aux protocoles adaptés.

QUELLES SONT LES AUTRES RESPONSABILITÉS DES RESPONSABLES ?

Nous croyons au fait de donner l'exemple. C'est la raison pour laquelle nos responsables et autres directeurs doivent en permanence montrer leur engagement clair à l'égard de l'éthique. Si vous avez des subordonnés, vous devez agir en tant que modèle positif, l'éthique et l'intégrité doivent faire partir de tout ce que vous faites. En tant que modèle, vous devez veiller à ce que vos subordonnés appliquent le code de conduite. L'entreprise assure des formations régulières afin d'aider les responsables et autres directeurs à appliquer le code.

Soyez à la disposition de vos subordonnés, ils doivent pouvoir vous faire part de leurs questions, de leurs commentaires, de leurs doutes et de leurs signalements. Si vous recevez un signalement portant sur des actes répréhensibles connus ou suspectés, prenez les mesures qui s'imposent, conformément à notre [politique Speak Up](#), pour faire remonter le problème. Vous ne devez jamais user de représailles ou autoriser l'utilisation de représailles à l'encontre d'un collaborateur ayant établi un signalement de bonne foi pour un acte de mauvaise conduite non avéré.



DEMANDER DE L'AIDE ET EXPRIMER SES INQUIÉTUDES



DEMANDER DE L'AIDE
ET EXPRIMER SES
INQUIÉTUDES



AGIR DE MANIÈRE
HONNÊTE ET ÉTHIQUE
LES UNS AVEC LES
AUTRES



AGIR DE MANIÈRE
HONNÊTE ET ÉTHIQUE
AVEC NOS CLIENTS ET
PARTENAIRES



AGIR DE MANIÈRE
HONNÊTE ET ÉTHIQUE
AVEC NOTRE
ENTREPRISE ET NOS
ACTIONNAIRES



AGIR DE MANIÈRE
HONNÊTE ET
ÉTHIQUE AVEC NOS
COMMUNAUTÉS
INTERNATIONALES

COMMENT OBTENIR DE L'AIDE OU ÉTABLIR UN SIGNALEMENT ?

En tant qu'organisation, nous ne pouvons évoluer et nous améliorer que si nous faisons preuve d'ouverture et d'honnêteté les uns avec les autres. Par conséquent, vous devez signaler tous les actes de mauvaise conduite avérés ou suspectés (fraude ou irrégularités, par exemple), qu'il s'agisse d'une violation du présent code ou des lois qui s'appliquent à notre travail. Cela permet

à l'entreprise de préserver une culture basée sur la transparence et l'intégrité. Cela permet également à notre entreprise de traiter les éventuels problèmes avant qu'ils aient un impact négatif sur nous ou nos partenaires.

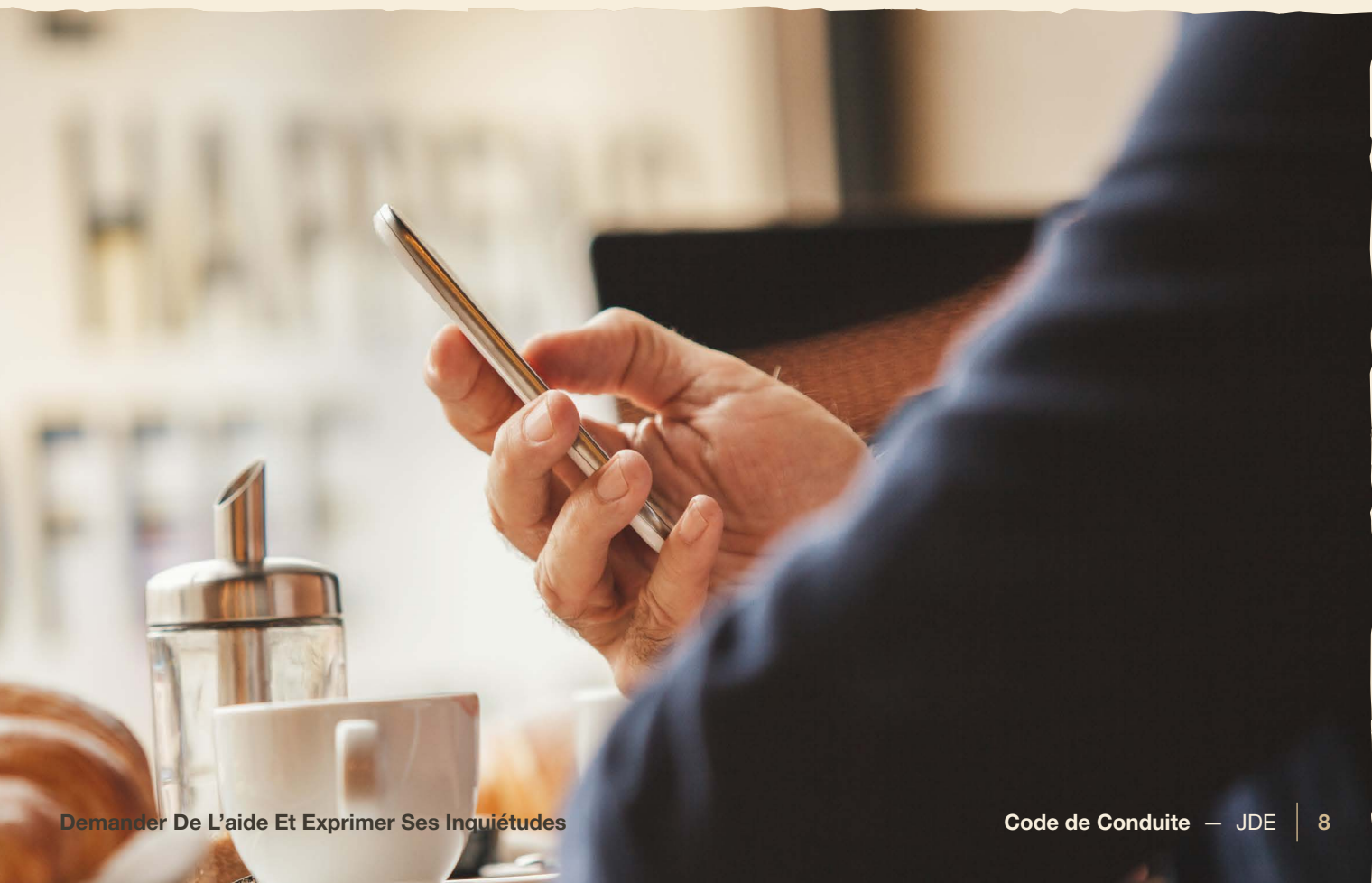


La [politique Speak Up](#) présente les ressources dont vous disposez lorsque vous souhaitez poser une question ou signaler un éventuel problème. Ces ressources sont les suivantes :

- Vous pouvez signaler le problème à votre responsable (qui a alors pour obligation de le faire remonter).
- Si cela est lié au responsable du signalement, vous pouvez contacter le déontologue local (demandez à votre contact des ressources humaines qui est votre déontologue local).
- Vous pouvez signaler le problème directement au service central de conformité (en envoyant un courrier électronique à l'adresse suivante : ethics.compliance@jdecoffee.com).
- Vous pouvez signaler le problème via la ligne de signalement de l'entreprise <http://speakup.jdepeets.com>



La ligne de signalement de l'entreprise est gérée par un prestataire tiers indépendant. Elle est accessible aux collaborateurs et fournisseurs du monde entier via le site <http://speakup.jdepeets.com>. Elle est également accessible par téléphone dans la plupart des pays où nous sommes présents. Lorsque vous contactez la ligne de signalement, vous êtes mis en relation avec un interlocuteur qui parle votre langue maternelle. Il vous aidera à effectuer votre signalement. Pour obtenir la liste complète des coordonnées par pays, veuillez vous reporter à la section « Ressources - numéros des lignes de signalement » du présent code.



QUELLE EST LA POLITIQUE DE L'ENTREPRISE EN MATIÈRE DE REPRÉSAILLES ?

L'entreprise ne tolère pas la discrimination ou les représailles à l'encontre d'une personne ayant établi un signalement de bonne foi pour un acte répréhensible suspecté. Nous pouvons exprimer nos doutes de manière honnête et fiable, sans peur des conséquences négatives. Si vous connaissez ou suspectez l'existence d'actes de représailles (contre vous, un autre collaborateur ou un fournisseur), vous devez en faire part aux ressources répertoriées ci-dessus. Veuillez vous reporter à la [politique Speak Up](#) pour plus de détails.

QUE SE PASSE-T-IL LORSQUE J'EFFECTUE UN SIGNALEMENT ?

Vous devez tout d'abord savoir que, lorsque vous effectuez un signalement, celui-ci est traité de manière confidentielle, conformément à la législation locale. Il n'y a pas de petits problèmes : tous les signalements sont pris au sérieux et font l'objet d'une enquête prompte et approfondie. Conformément aux exigences de la législation locale, toute personne accusée d'actes répréhensibles pourra accéder aux informations du signalement et apporter des corrections en cas d'erreur. Si nécessaire, JACOBS DOUWE EGBERTS prendra des mesures correctives ou disciplinaires justes et adaptées. Nous devons bien évidemment tous collaborer pleinement en cas d'enquête ou de demande d'informations de la part de collaborateurs de l'entreprise, d'auditeurs externes ou de membres officiels du gouvernement.

QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES EN CAS DE VIOLATION DE NOTRE CODE ?

La conséquence la plus immédiate et la plus durable en cas de violation du code est le préjudice que nous causons les uns aux autres, à notre entreprise, à notre marque et à nos partenaires. Lorsque nous enfreignons notre code, nous violons la confiance de nos clients, de nos partenaires, de nos actionnaires, de nos collègues et des communautés où nous vivons et travaillons, une confiance que nous avons gagnée au prix d'un dur travail. Au-delà de notre engagement à l'égard de

l'intégralité, nous avons le devoir de respecter la lettre et l'esprit des législations sur lesquelles notre code est basé. Les violations de notre code, de la politique de notre entreprise et de la législation ont donc des conséquences graves, sous la forme de mesures disciplinaires, qui peuvent inclure le licenciement, des amendes personnelles et, dans certains cas, l'emprisonnement.

AGIR DE MANIÈRE HONNÊTE ET ÉTHIQUE LES UNS AVEC LES AUTRES



DEMANDER DE L'AIDE
ET EXPRIMER SES
INQUIÉTUDES



AGIR DE MANIÈRE
HONNÊTE ET ÉTHIQUE
LES UNS AVEC LES
AUTRES



AGIR DE MANIÈRE
HONNÊTE ET ÉTHIQUE
AVEC NOS CLIENTS ET
PARTENAIRES



AGIR DE MANIÈRE
HONNÊTE ET ÉTHIQUE
AVEC NOTRE
ENTREPRISE ET NOS
ACTIONNAIRES



AGIR DE MANIÈRE
HONNÊTE ET
ÉTHIQUE AVEC NOS
COMMUNAUTÉS
INTERNATIONALES

NOUS NOUS TRAITONS LES UNS LES AUTRES AVEC RESPECT ET DIGNITÉ

Nous sommes un acteur majeur de notre secteur. Nous nous devons donc de travailler en équipe, une équipe où chacun respecte les différences des autres et apprécie leurs contributions. Il est important pour nous de développer un environnement de travail inclusif et divers, qui prend en considération toutes les idées, toutes les perspectives et toutes les origines. Aucun d'entre nous ne doit être exposé à de la discrimination en

raison de notre race, de notre couleur, de notre sexe, de notre orientation sexuelle, de notre situation de famille, de notre religion, de nos affiliations politiques, de notre nationalité, de nos origines ethniques, de nos origines sociales, de notre âge, de notre handicap, de notre appartenance à un comité d'entreprise ou de toute autre caractéristique protégée par la loi.

De même, notre entreprise ne tolère aucune forme de harcèlement ou d'intimidation. Le terme « harcèlement » fait généralement référence à un comportement indésirable à l'égard d'une personne basé sur les caractéristiques de cette personne. Le harcèlement peut être de différentes formes, le but ou l'effet est cependant toujours de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. Le harcèlement peut inclure des avances sexuelles indésirables, des menaces de violence et des commentaires offensants, autant de comportements qui sont inacceptables au sein de JACOBS DOUWE EGBERTS. Il en va de même pour les comportements irrespectueux d'une manière générale, qui incluent le fait d'humilier, d'insulter, d'intimider ou d'isoler les autres.

Rappelez-vous que tous les signalements feront l'objet d'une enquête et que vous ne pourrez jamais être victime d'actes de représailles pour avoir effectué un signalement de bonne foi.

NOUS ASSURONS LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ SUR NOTRE LIEU DE TRAVAIL

Chez JACOBS DOUWE EGBERTS, nous croyons fermement que notre santé et notre sécurité sont essentielles dans le cadre de notre travail. Notre entreprise doit fournir un lieu de travail sûr et agréable, qui encourage notre créativité et notre productivité. Il est important pour nous d'appliquer des normes de haut niveau en matière de sécurité du lieu de travail et de responsabiliser chacun pour nos actions et comportements. Nous ne sacrifierions jamais la sécurité au profit de la productivité et n'encouragerions jamais personne à le faire. Pour préserver la sécurité de votre lieu de travail, vous devez vous familiariser avec les procédures et protocoles de sécurité de votre site et les respecter. Si vous avez le sentiment que votre environnement de travail n'est pas sûr, informez immédiatement votre responsable, votre superviseur ou toute autre ressource disponible. Cela peut permettre d'éviter un incident.

Pour renforcer encore davantage la sécurité de notre lieu de travail, il nous est interdit de travailler sous l'emprise de l'alcool, de drogues illicites ou de médicaments sur ordonnance ou sans ordonnance mal utilisés. Notre entreprise applique différentes politiques locales qui détaillent nos responsabilités dans ce domaine.

Vous devez avoir connaissance des politiques qui s'appliquent à vous. Les politiques qui s'appliquent à vous (et à votre région) sont détaillées dans le cadre de conformité, accessible via l'intranet. Contactez votre responsable si vous avez des questions au sujet des politiques en vigueur. Si vous n'avez pas accès à l'intranet, demandez à votre responsable ou à votre contact des ressources humaines de pouvoir accéder aux politiques qui s'appliquent à votre région.



NOUS PROTÉGEONS LES INFORMATIONS ET NE PROCÉDONS À AUCUN DÉLIT D'INITIÉ

Dans le cadre de notre emploi au sein de JACOBS DOUWE EGBERTS, nous communiquons des informations personnelles confidentielles à notre entreprise. Ces informations peuvent inclure :

- votre historique professionnel,
- vos coordonnées,
- votre situation de famille.

Nous avons tous le droit au respect de notre vie privée. Nous avons donc une responsabilité à l'égard de nos collègues, celle de protéger ces informations, conformément aux différentes législations en matière de confidentialité qui s'appliquent à notre travail.

Notre entreprise a adopté les règles d'entreprise contraignantes, qui incluent le [code de confidentialité pour les données des employés](#) et le [code de confidentialité pour les données des consommateurs, des fournisseurs et des partenaires](#). Si vous avez connaissance d'informations personnelles relatives à un autre collaborateur dans le cadre de votre travail, vous devez veiller à stocker ces informations en toute sécurité, conformément au [code de confidentialité pour les données des employés](#). Vous ne devez utiliser ces informations que dans la mesure requise pour assurer vos responsabilités professionnelles. Vous devez également demander conseil à votre responsable, à votre déontologue local, à votre superviseur ou au service juridique avant d'envoyer des informations personnelles à l'extérieur de leur pays d'origine, que ce soit par voie électronique ou autre.

Nous appliquons les mêmes mesures de protection pour les informations que nos clients et nos partenaires nous communiquent. Pour plus d'informations, veuillez vous reporter à notre [code de confidentialité pour les données des consommateurs, des fournisseurs et des partenaires](#).

Parallèlement à nos informations personnelles, nous avons connaissance d'informations confidentielles relatives à notre entreprise par le biais du travail que nous effectuons pour JACOBS DOUWE EGBERTS. Les informations confidentielles incluent généralement toutes les informations non publiques qui pourraient être utiles à nos concurrents ou dommageables pour notre entreprise si elles étaient divulguées.

Afin de garantir une protection correcte des informations confidentielles essentielles de notre entreprise, nous ne pouvons divulguer ces données à aucune personne extérieure à JACOBS DOUWE EGBERTS, à moins que la divulgation soit autorisée ou requise légalement. Nous devons éviter d'évoquer ces informations avec des collaborateurs qui n'ont pas d'intérêt professionnel à les connaître. De même, nous ne devons jamais perdre, égarer ou laisser des informations confidentielles (ou des dispositifs technologiques contenant de telles informations) sans surveillance. À titre de précaution, vous ne devez jamais évoquer ces informations dans des lieux où des tiers peuvent vous entendre, dans des aéroports, des trains, des restaurants et les zones publiques du site de l'entreprise.

Dans le cadre de notre travail au sein de JACOBS DOUWE EGBERTS, nous pouvons également avoir connaissance d'informations qui n'ont pas été divulguées au public et qui peuvent être essentielles à la décision d'un investisseur d'acheter ou de vendre des actions ou autres valeurs mobilières de JDE Peet ou d'une autre entreprise. Ces informations sont généralement qualifiées d'informations privilégiées et peuvent inclure une acquisition importante, des développements majeurs dans le cadre de procès, des résultats financiers, etc.

Si nous avons connaissance d'informations privilégiées, nous ne pouvons acheter ou vendre des actions ou des valeurs mobilières de JDE Peet. Les transactions

alors que nous sommes en possession d'informations privilégiées constituent une violation de la politique de l'entreprise mais sont également illégales.

De même, nous n'utilisons pas les informations privilégiées pour acheter ou vendre les actions ou les valeurs mobilières d'autres entreprises et nous ne divulguons ces informations à personne, y compris les membres de notre famille et nos amis. Nous préservons également la stricte confidentialité de ces informations jusqu'à ce qu'elles soient divulguées publiquement.

Si vous avez besoin d'aide ou si vous avez des questions, contactez le secrétaire général à l'adresse suivante

corporate.governance@jdepeets.com.

Certaines des informations confidentielles auxquelles nous avons accès incluent des secrets commerciaux (des données qui donnent à notre entreprise un avantage sur la concurrence) et des éléments de propriété intellectuelle. La propriété intellectuelle est une ressource particulièrement précieuse. Pour continuer

à innover, nous devons veiller à protéger et appliquer nos droits de propriété intellectuelle tout au long de notre travail. La propriété intellectuelle inclut la propriété intangible, telle que les droits d'auteur, les brevets, les marques commerciales, les droits de création, les logos et les marques. La loi protège nos droits de propriété intellectuelle, tout comme elle protège notre propriété tangible. Il est important de noter que, dans la mesure autorisée par la loi, JACOBS DOUWE EGBERTS est propriétaire des droits sur toute la propriété intellectuelle créée avec les matériaux de l'entreprise, sur le temps de travail pour l'entreprise, aux frais de l'entreprise ou dans le cadre de nos tâches.

Si vous avez des questions au sujet des informations considérées comme des informations confidentielles ou des droits de propriété intellectuelle, veuillez contacter le service juridique ou le déontologue de votre région. Si vous ne savez pas qui est le déontologue de votre région, veuillez demander à votre responsable.

AGIR DE MANIÈRE HONNÊTE ET ÉTHIQUE AVEC NOS CLIENTS ET PARTENAIRES



DEMANDER DE L'AIDE
ET EXPRIMER SES
INQUIÉTUDES



AGIR DE MANIÈRE
HONNÊTE ET ÉTHIQUE
LES UNS AVEC LES
AUTRES



AGIR DE MANIÈRE
HONNÊTE ET ÉTHIQUE
AVEC NOS CLIENTS ET
PARTENAIRES



AGIR DE MANIÈRE
HONNÊTE ET ÉTHIQUE
AVEC NOTRE
ENTREPRISE ET NOS
ACTIONNAIRES



AGIR DE MANIÈRE
HONNÊTE ET
ÉTHIQUE AVEC NOS
COMMUNAUTÉS
INTERNATIONALES

NOUS ASSURONS LA QUALITÉ SUPÉRIEURE DE NOS PRODUITS

En tant qu'entreprise novatrice sur le marché du café et du thé, nous sommes fiers de la qualité supérieure de nos produits. Le maintien de notre engagement à l'égard de la qualité et de la sécurité garantit à ceux qui consomment nos produits de bénéficier de la meilleure expérience possible tandis que ceux qui travaillent avec nous peuvent fabriquer, commercialiser et distribuer nos produits avec confiance. À cette fin, nous respectons

les exigences législatives et réglementaires applicables tout au long des processus de développement et de production. Nous réagissons également rapidement en cas d'événement indésirable. Si vous avez des doutes au sujet de la sécurité des produits ou du contrôle qualité, nous vous invitons à contacter immédiatement votre coordinateur de la sécurité ou de la qualité.

NOUS TRAITONS LES AUTRES AVEC ÉQUITÉ

En tant que leader du marché du café et du thé, nous devons établir la norme en matière de comportement professionnel éthique. Nous devons faire preuve d'exactitude et de sincérité lorsqu'il est question de la qualité et de la disponibilité de nos produits et de respect mutuel dans la manière dont nous traitons nos partenaires. Nous établissons un exemple à suivre pour les autres en appliquant des pratiques commerciales et marketing honnêtes et éthiques et en développant des relations professionnelles saines.

Nous faisons preuve du même respect et de la même courtoisie à l'égard de nos partenaires et de nos concurrents. Nous traitons les autres avec équité et ne cherchons jamais à obtenir des informations au sujet de nos concurrents de manière illégale ou non éthique. Nous ne nous présentons pas ou nous ne présentons pas l'entreprise sous un faux jour dans le but d'obtenir des données relatives à la concurrence. Nous nous appuyons plutôt sur les canaux légaux et publiquement disponibles pour collecter des informations importantes au sujet de la concurrence. Si un collaborateur d'une organisation concurrente nous rejoint, nous ne l'encourageons pas et nous ne l'autorisons pas à partager des informations confidentielles au sujet de son précédent employeur.

Le droit de la concurrence a également pour but de préserver un marché libre, où les entreprises sont en concurrence équitable et éthique et où l'efficacité et l'innovation sont encouragées. Voici des exemples de pratiques qui vont à l'encontre du droit de la concurrence :

- la fixation des prix,
- l'échange d'informations (commerciales) confidentielles et sensibles,
- le truquage des offres,
- la répartition des territoires ou des clients,
- l'abus de position dominante sur le marché (discrimination entre les clients ou les fournisseurs, ventes liées, utilisation de remises conditionnelles, etc.).

Nous devons veiller à ne pas évoquer ces pratiques anticoncurrentielles ou d'autres lorsque nous interagissons avec des partenaires ou des concurrents et à ne pas conclure d'accord à cette fin avec eux. Si vous participez à la réunion d'une association professionnelle ou à toute autre réunion où des concurrents sont présents ou des sujets portant sur la concurrence peuvent être évoqués, veuillez consulter votre service juridique locale afin de vous assurer du respect des procédures requises. Si nous concluons (ou ne serait-ce que si nous semblons conclure) un accord formel ou informel avec un concurrent pour entraver le commerce, les conséquences pour les personnes impliquées et notre entreprise peuvent être graves. Si vous vous trouvez mêlé à une telle conversation, mettez immédiatement fin à la discussion, indiquez clairement que vous ne souhaitez pas enfreindre le droit de la concurrence et demandez à ce que le fait que vous quittez la réunion soit consigné. Vous devez ensuite signaler l'incident conformément à la [politique du droit de la concurrence](#).

Pour plus de conseils sur la manière de gérer les problèmes qui peuvent être sensibles du point de vue du droit de la concurrence, veuillez vous reporter à la [politique du droit de la concurrence](#).



AGIR DE MANIÈRE HONNÊTE ET ÉTHIQUE AVEC NOTRE ENTREPRISE ET NOS ACTIONNAIRES



DEMANDER DE L'AIDE
ET EXPRIMER SES
INQUIÉTUDES



AGIR DE MANIÈRE
HONNÊTE ET ÉTHIQUE
LES UNS AVEC LES
AUTRES



AGIR DE MANIÈRE
HONNÊTE ET ÉTHIQUE
AVEC NOS CLIENTS ET
PARTENAIRES



AGIR DE MANIÈRE
HONNÊTE ET ÉTHIQUE
AVEC NOTRE
ENTREPRISE ET NOS
ACTIONNAIRES



AGIR DE MANIÈRE
HONNÊTE ET
ÉTHIQUE AVEC NOS
COMMUNAUTÉS
INTERNATIONALES

NOUS AGISSONS DANS LE MEILLEUR INTÉRÊT DE NOTRE ENTREPRISE

Afin de maintenir notre position sur le marché et de préserver l'intégrité de notre marque, nous devons toujours agir dans le meilleur intérêt de notre entreprise. Cela inclut d'éviter activement les situations de conflits d'intérêts ou de divulguer des conflits préalablement existants. Il est question de conflit d'intérêts lorsque nos activités et intérêts personnels sont en conflit avec ceux de notre entreprise. De tels conflits peuvent survenir dans le cadre des négociations avec des tiers tels que les

clients et les fournisseurs mais également des relations avec nos collègues collaborateurs.

Si vous pensez avoir un conflit d'intérêts ou s'il est possible que vous soyez exposé à un conflit d'intérêts, vous devez immédiatement signaler le problème conformément à la [politique Speak Up](#).

CADEAUX, DIVERTISSEMENTS ET RÉCEPTIONS

Nous nous efforçons de développer des relations saines et durables avec l'ensemble de nos partenaires. En effet, si nous travaillons bien ensemble, nous pouvons obtenir de meilleurs résultats. L'échange de cadeaux et l'organisation de divertissements et de réceptions sont un moyen courant de favoriser de bonnes relations commerciales. Cette pratique peut cependant facilement donner lieu à ou prendre l'apparence d'un conflit d'intérêts si des directives essentielles ne sont pas respectées lorsque nous donnons ou acceptons des cadeaux, des faveurs, des divertissements ou des réceptions. Tout ce que nous fournissons à ou acceptons d'un tiers doit répondre aux conditions suivantes :

- De valeur raisonnable (la valeur pour un seul et même tiers par année civile ne doit pas être supérieure à 80 euros (ou l'équivalent dans la devise locale) et à 200 % du plafond repas quotidien défini dans la [politique de Zero Based Budgeting](#)).
- Non fréquent
- De bon goût
- Non sollicité
- Du type habituellement offert aux autres personnes ayant une relation similaire
- Pas d'espèces ou d'équivalents, tels que des cartes cadeaux
- Lié à l'activité professionnelle
- Conforme aux réglementations et législations applicables

Même lorsque nous donnons ou acceptons des cadeaux ou des offres de divertissements qui répondent à ces critères, nous ne devons jamais rien faire qui pourrait créer une impression de partialité. Il est totalement interdit d'offrir des cadeaux et d'organiser des divertissements et des réceptions pour des membres officiels du gouvernement.

Pour plus de détails, reportez-vous à la [politique de en matière de cadeaux, de divertissements et de réceptions](#).



NOUS MENONS NOS ACTIVITÉS SANS NOUS LAISSER INFLUENCER PAR AUCUNE FORME DE CORRUPTION

Nous croyons en l'équité des affaires, sans aucune forme d'influence corrompue. La corruption, sous quelque forme que ce soit, n'apporte aucun avantage sur le long terme à notre entreprise. Le fait de proposer ou d'accepter un pot-de-vin nuit à l'intégrité de JACOBS DOUWE EGBERTS et présente un risque pour notre entreprise et nous-mêmes. Un pot-de-vin fait référence à quoi que ce soit de valeur, comme de l'argent, des cadeaux, un divertissement ou des faveurs spéciales, par exemple. Les lois de nombreux pays nous interdisent le paiement de pots-de-vin à des tiers, y compris les membres officiels de gouvernements.

Nos obligations sont les suivantes dans le cadre des législations anti-pots-de-vin et anti-corruption :

- Nous ne devons pas donner, offrir ou promettre de pot-de-vin à un tiers (pour l'encourager, le récompenser, etc.), y compris des fonctionnaires ou du personnel gouvernemental, dans le but d'influencer un processus commercial.
- Nous ne devons pas offrir ou accepter de commission occulte ou le remboursement d'une somme payée ou à payer en guise de récompense pour la mise en place d'ententes commerciales.
- Nous ne devons jamais pousser ou autoriser un tiers à payer une commission occulte ou une ristourne en notre nom, que ce soit directement ou indirectement.
- Nous devons éviter de procéder à des « paiements de facilitation » ou à des paiements ayant pour but d'accélérer les procédures gouvernementales habituelles (telles que l'émission d'un permis, par exemple).

Les risques de pots-de-vin et de corruption surviennent généralement dans les domaines suivants :

- conclusion de marché avec des tiers,
- cadeaux, divertissements et réceptions,
- recrutement,
- blanchiment d'argent.

Des directives et procédures explicites, que nous devons respecter pour éviter la corruption, sont mises en place pour chaque domaine. Il est de votre responsabilité de connaître ces directives et ces procédures et d'agir en conséquence. Les conséquences en cas de violation des législations anti-pots-de-vin et anti-corruption sont graves. Par conséquent, vous ne devez jamais offrir à ou accepter d'un fonctionnaire quoi que ce soit de valeur sans d'abord consulter votre responsable, votre superviseur ou un membre du service juridique. Pour plus de détails, reportez-vous à la [politique en matière de lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent et de sanctions](#).

NOUS MENONS NOS ACTIVITÉS SANS AUCUN BLANCHIMENT D'ARGENT

Le blanchiment d'argent est une forme de corruption qui consiste à utiliser le système économique et financier légitime pour convertir des fonds acquis illégalement et leur donner l'aspect de fonds légitimes. Ce processus implique de dissimuler la provenance des fonds acquis illégalement.

La politique de JACOBS DOUWE EGBERTS consiste à refuser les paiements d'une forme visant à masquer la nature, le lieu, la provenance, la propriété, à empêcher le contrôle du déroulement d'une activité illégale ou à contourner des obligations de signalement. L'entreprise

ne doit verser aucun paiement à une entité ou un individu autre que ceux avec qui nous sommes sous contrat pour la livraison de marchandises ou de services.

Pour plus de consignes de prévention du blanchiment d'argent, reportez-vous à la [politique en matière de lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent et de sanctions](#).

NOUS RESPECTONS LE DROIT COMMERCIAL INTERNATIONAL

Des clients du monde entier profitent de nos produits et nous mettons tout en œuvre pour que nos produits soient disponibles dans le monde entier. Pour expédier nos produits et bénéficier des marchandises et des services qui permettent de les fabriquer, nous devons respecter le droit commercial international. Cela englobe le respect des différents contrôles des importations et des exportations qui s'appliquent à notre travail. Il est question d'exportation lorsqu'un produit, un service, une technologie ou une information est expédiée à une personne ou une organisation dans un autre pays. Les activités d'importation, qui consistent à transporter dans un autre pays les marchandises que nous achetons auprès d'une source extérieure, sont généralement soumises à plusieurs autres réglementations et législations. Si vous procédez à des activités d'importation ou d'exportation, vous devez veiller à connaître les législations et réglementations qui s'appliquent à votre rôle. Votre travail peut également être soumis à différents types de sanctions commerciales dans le monde. Ces sanctions sont souvent complexes et connaissent des modifications fréquentes. Si vous ne savez pas si un pays, une entité ou un individu est soumis à des sanctions commerciales, contactez le service juridique pour obtenir de l'aide. Pour plus de conseils, veuillez vous reporter à la [politique en matière de douanes et de droit commercial](#).

NOUS PROTÉGEONS LES RESSOURCES DE NOTRE ENTREPRISE

De nombreuses ressources de notre entreprise nous sont confiées au quotidien pour l'exécution efficace de notre travail. Nous devons protéger ces ressources, y compris l'ensemble des équipements, des installations, des fonds et des documents, et appliquer des mesures raisonnables pour empêcher le vol, les dommages ou la mauvaise utilisation.

Nous devons également utiliser les ordinateurs, les données et les ressources de télécommunication de JACOBS DOUWE EGBERTS d'une manière sûre, éthique et légale. Notre usage doit être productif et ne doit pas interférer avec notre travail quotidien. Nous ne devons jamais utiliser les ordinateurs et les systèmes d'informations de l'entreprise pour envoyer ou consulter des déclarations ou des matériaux inappropriés, illégaux, sexuellement explicites ou offensants. Nous devons également faire attention lors de la rédaction des courriers électroniques, ceux-ci peuvent en effet être modifiés et transférés sans notre consentement. Pour plus de conseils, veuillez vous reporter à la [politique de en matière de sécurité des informations](#).

NOUS FAISONS PREUVE D'UN COMPORTEMENT EXEMPLAIRE SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

Nous nous connectons et partageons des expériences avec nos consommateurs, nos clients et nos partenaires du monde entier au quotidien. Nous comprenons et exploitons les différentes opportunités que les réseaux sociaux nous offrent d'établir un dialogue avec nos partenaires. Les réseaux sociaux incluent les blogs, les microblogs, les sites de réseaux sociaux, les wikis, les sites de partage de photos/vidéos, les forums et les salons de discussion. Nous pouvons être présents sur les réseaux sociaux, nous ne devons cependant jamais oublier que les messages électroniques sont des enregistrements permanents et transférables de nos communications et peuvent donc grandement affecter la réputation de notre entreprise à laquelle nous ne devons nuire en aucun cas. Nous ne devons jamais donner l'impression que nous parlons ou que nous agissons au nom de notre entreprise via les réseaux sociaux, à moins que nous soyons spécifiquement autorisés à le faire. Lorsque nous utilisons les réseaux sociaux à titre personnel, nous ne devons jamais divulguer d'informations confidentielles au sujet de notre entreprise, de nos clients, de nos partenaires ou de nos collègues collaborateurs. Lorsque nous sommes autorisés à parler au nom de notre entreprise, nous devons respecter la [politique de communication](#) existante.

NOUS PROTÉGEONS NOTRE RÉPUTATION LORSQUE NOUS COMMUNIQUONS DANS LES MÉDIAS

Vous ne devez pas communiquer avec le public au sujet de questions relatives à l'entreprise, à moins que cela fasse clairement partie de votre rôle. Lorsque nous communiquons avec le public au sujet de notre entreprise, nous nous efforçons de donner un compte-rendu exact et juste de nos activités. Pour ce faire, nous contrôlons soigneusement le type d'informations que nous partageons et le mode de partage des informations. Si un membre des médias ou un analyste financier vous contacte pour obtenir des informations au sujet de l'entreprise, vous devez le renvoyer vers le service de communication de l'entreprise ou le porte-parole désigné au sein de votre pays. Vous ne devez jamais tenter de répondre aux questions du public, à moins que vous soyez autorisé à le faire et que vous disposiez des bonnes informations. Une représentation ou une caractérisation incorrecte de notre entreprise, même de manière non intentionnelle, peut interférer avec l'intégrité de notre marque et de notre réputation auxquelles nous ne devons nuire en aucun cas.



NOUS CONSERVONS DES LIVRES ET DES REGISTRES HONNÊTES ET EXACTS

Nous accordons de l'importance à l'honnêteté et à la transparence dans tout ce que nous faisons. Ces valeurs s'appliquent à nos livres et registres financiers qui donnent à nos actionnaires et au public un aperçu de la situation financière et de la position sur le marché de notre entreprise. Nous devons tous faire en sorte que cet aperçu soit honnête, exact et complet. Toutes les données que nous consignons dans les registres de notre entreprise, qu'il s'agisse de registres du personnel, de temps, de dépenses ou de sécurité, doivent être fidèles à la réalité, basées sur des faits et complètes. Nous devons respecter toutes les exigences applicables en matière de comptabilité et appliquer tous les contrôles internes lors de l'enregistrement des informations. Nous devons également pouvoir fournir la documentation contractuelle adaptée à tout moment. [Le manuel de comptabilité](#) détaille les exigences en matière de comptabilité. De par notre engagement à l'égard de l'honnêteté, nous avons pour obligation de nous consacrer exclusivement à des transactions commerciales légitimes et autorisées.

Si vous remarquez des irrégularités au niveau de la comptabilité ou de la vérification comptable ou des fraudes menées par des individus ayant des responsabilités comptables ou financières, vous devez le signaler conformément à la [politique Speak Up](#). De même, si vous avez des raisons de suspecter un comportement illégal ou contraire à l'éthique, vous devez signaler l'activité suspecte conformément à la [politique Speak Up](#).

Pour plus d'informations au sujet de la manipulation et du stockage corrects des registres de l'entreprise, veuillez vous reporter à la [politique de gestion de documents](#).

AGIR DE MANIÈRE HONNÊTE ET ÉTHIQUE AVEC NOS COMMUNAUTÉS INTERNATIONALES



DEMANDER DE L'AIDE
ET EXPRIMER SES
INQUIÉTUDES



AGIR DE MANIÈRE
HONNÊTE ET ÉTHIQUE
LES UNS AVEC LES
AUTRES



AGIR DE MANIÈRE
HONNÊTE ET ÉTHIQUE
AVEC NOS CLIENTS ET
PARTENAIRES



AGIR DE MANIÈRE
HONNÊTE ET ÉTHIQUE
AVEC NOTRE
ENTREPRISE ET NOS
ACTIONNAIRES



AGIR DE MANIÈRE
HONNÊTE ET
ÉTHIQUE AVEC NOS
COMMUNAUTÉS
INTERNATIONALES

NOUS SOMMES UNE ENTREPRISE CITOYENNE RESPONSABLE

Nos innovations s'appuient sur la qualité de notre environnement de travail. Nous nous efforçons donc de faire de JACOBS DOUWE EGBERTS le meilleur lieu où travailler. Nous nous soucions de nos collègues collaborateurs et nous pensons que nous avons tous droit à un lieu de travail sain et sûr. Nous croyons également à la promotion des droits de l'homme à l'échelle de notre organisation et au respect de l'ensemble des lois sur les salaires et les heures de

travail dans les pays où nous sommes présents. Nous n'utilisons pas et nous ne tolérons pas le travail des enfants et le travail forcé. De même, nous ne travaillons pas avec ceux qui autorisent de telles pratiques. Nous attendons également de nos fournisseurs qu'ils respectent ces normes dans le cadre du travail qu'ils effectuent pour JACOBS DOUWE EGBERTS. Cette attente est clairement définie dans notre [code de conduite destiné aux fournisseurs](#).

NOUS SOUTENONS NOS COMMUNAUTÉS LOCALES

Notre passion pour ce que nous faisons va au-delà de notre implication dans nos pays d'origine. Nous croyons à la contribution à nos communautés locales par le biais de dons caritatifs et du bénévolat afin de renforcer et d'unir les lieux où nous vivons, où nous travaillons et où nous innovons. JACOBS DOUWE EGBERTS soutient les contributions et les activités personnelles des collaborateurs, il ne s'agit cependant jamais d'une demande ou d'une exigence de l'entreprise.

L'entreprise, à la demande de la direction générale et avec l'autorisation du Comité de direction, travaillera avec un nombre limité d'organismes caritatifs auxquels des dons peuvent être effectués aux frais de l'entreprise, conformément à la section consacrée aux contributions caritatives de notre [politique en matière de cadeaux, de divertissements et de réceptions](#). Les contributions caritatives ne sont jamais autorisées si elles ont une orientation politique.

Si vous décidez de participer à une cause caritative, vous devez généralement le faire sur votre temps personnel et à vos frais. Vous ne devez jamais utiliser votre temps de travail ou les ressources de l'entreprise pour des activités personnelles, à moins d'avoir obtenu l'autorisation préalable de votre responsable ou de votre superviseur. De même, vous ne devez jamais faire pression sur des collègues collaborateurs pour qu'ils adoptent la même cause. Pour plus de conseils, veuillez vous reporter à la section consacrée aux contributions caritatives de la [politique en matière de cadeaux, de divertissements et de réceptions](#).

NOUS PROTÉGEONS L'ENVIRONNEMENT

Nous sommes un leader consciencieux, nous avons conscience de notre impact sur l'environnement qui nous entoure et nous sommes désireux de prendre des mesures afin de le réduire. À cette fin, nous mettons en place des pratiques durables dans le monde entier, en nous efforçant de remplir ou de dépasser les exigences des réglementations et législations environnementales. Nous cherchons à préserver les ressources, réduire les déchets et utiliser l'eau, l'énergie et les matières premières de manière efficace. Nos fournisseurs doivent appliquer des normes similaires en matière d'excellence environnementale. Si vous avez des questions au sujet des lois environnementales qui s'appliquent à votre travail ou si vous pensez que des actions ou des conditions au sein de JACOBS DOUWE EGBERTS enfreignent ces lois, vous devez établir un signalement conformément à la [politique Speak Up](#).

RESSOURCES ET DÉROGATIONS



Vous avez accès à un certain nombre d'options si vous souhaitez faire part d'une inquiétude de votre part ou obtenir des informations complémentaires.

La ligne de signalement est accessible en permanence à l'ensemble des collaborateurs du monde entier dans le but de répondre à vos questions en ce qui concerne la conduite des affaires et les problèmes liés à la conformité. Elle vous permet également d'informer JACOBS DOUWE EGBERTS de situations qui peuvent nécessiter une enquête ou l'attention de la direction.

La ligne de signalement s'engage à préserver la confidentialité de vos problèmes et de votre identité. Si vous préférez, vous pouvez contacter la ligne de signalement de manière anonyme. Vos informations personnelles seront uniquement communiquées aux personnes qui doivent les connaître, telles que les personnes qui répondent à vos questions ou qui enquêtent sur ou corrigent des problèmes que vous avez signalés.



VOUS POUVEZ NOUS CONTACTER À TOUT MOMENT

001 (800) 461-9330

Si vous appelez de l'étranger, rendez-vous sur l' [outil de signalement](#) et choisissez votre lieu dans la liste pour le numéro international attribué à votre pays.

Si votre pays n'est pas répertorié, utilisez le numéro suivant : +1-720-514-4400 pour un appel en PCV ou en PCR. L'assistance d'un opérateur peut être requise et des frais locaux pourront être appliqués.

Outil de signalement : <http://speakup.jdepeets.com>

E-mail : Ethics.compliance@JDEcoffee.com

Site Web de l'entreprise : www.jacobsdouweegberts.com



A COFFEE & TEA FOR EVERY CUP

