



**CODE ETHIQUE
DES AFFAIRES**

**GROUPE
LE DUFF**



MESSAGE DU PRÉSIDENT FONDATEUR

Depuis la création de la première Brioche Dorée en 1976, le Groupe a connu une forte expansion grâce à l'élargissement de ses métiers (Restauration Commerciale, Industrie et Immobilier) et grâce à l'extension de son rayonnement géographique.

Durant cette période, j'ai conduit le développement de nos activités et de nos organisations avec une ambition forte en matière de croissance tout en cherchant à assurer la pérennité et le contrôle familial du Groupe.

Nous avons développé notre politique de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise autour des consommateurs, de nos collaborateurs et de l'environnement. Le « développement durable » de nos activités dans ses dimensions sociétale et environnementale nous permet d'envisager un avenir sain et pérenne pour notre Groupe, pour ses collaborateurs et pour les générations futures.

Pour ce faire, je me suis appuyé sur des valeurs chères à mes yeux, la passion, l'engagement, l'exigence mais aussi le respect : le respect des lois et règlements qui s'imposent à nous, mais aussi le respect des hommes. Attaché à un adage qui m'est cher, « *Il n'y a de valeur que l'homme* », je suis en effet convaincu qu'un développement profitable et pérenne dans les affaires passe par une gestion éthique et respectueuse des hommes qui en ont la charge.

J'ai décidé, avec l'équipe dirigeante qui m'entoure, d'édicter ce Code Éthique des Affaires.

L'application de ces principes concerne tous les collaborateurs quels que soient leur statut, métier ou pays d'exercice. C'est notre responsabilité à tous : « *Nous sommes tous concernés, nous sommes tous vigilants.* »

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Louis Le Duff'. The signature is stylized and includes a horizontal line underneath.

Louis Le Duff
Président Fondateur

Message du Président Fondateur

Préambule	7
I. Éthique & Ressources Humaines	9
A / Lutter contre le travail forcé ou obligatoire et le travail des enfants	10
B / Lutter contre les discriminations en matière d'emploi et de profession	10
C / Protéger la santé, promouvoir la sécurité et le bien-être au travail	11
D / Lutter contre le harcèlement moral ou sexuel	11
E / Respecter la liberté d'association	11
F / Promouvoir la formation des collaborateurs	11
II. Éthique & Pratiques commerciales	13
A / Concurrence saine et loyale	14
B / Corruption et trafic d'influence	14
C / Blanchiment de capitaux	16
D / Sincérité de l'information comptable et financière	16
III. Éthique & Empreinte sociétale	17
A / La qualité comme priorité pour nos consommateurs	18
B / Une information transparente et responsable	19
C / Le respect de l'environnement	19
IV. Éthique & Communication	21
A / Diffusion du Code Éthique	22
B / Responsabilité de la mise en œuvre	22
C / Dispositif d'alerte	23

P R É A M B U L E

Le Code Éthique des Affaires du Groupe LE DUFF a pour objet de rappeler les valeurs du Groupe dans l'exercice de ses activités.

Ce Code définit la conduite à tenir dans le cadre d'une prise de décisions au quotidien en interne mais aussi en externe avec les intervenants extérieurs du Groupe (tiers, consultants, clients, fournisseurs, prestataires).

En tant qu'acteur majeur dans ses différents secteurs d'activité, le Groupe respecte toutes les lois et normes nationales et internationales applicables à ses activités, notamment en terme de pratiques anticoncurrentielles, d'actes de corruption ou de trafic d'influence, de fraude ou de manquement à la sécurité ou à la protection des données personnelles de nos clients et de nos collaborateurs.

Le respect de ces réglementations fait l'objet d'une vigilance particulière tant au sein de l'entreprise qu'à l'extérieur. Tout manquement est susceptible de porter atteinte aux valeurs fondamentales de nos sociétés.

En conséquence, il est de la responsabilité de chacun de connaître et de respecter le cadre légal dans lequel il exerce ses fonctions. Partager ses questions, échanger avec des collègues, interroger la Direction juridique et la Direction des Ressources Humaines doivent faire partie des réflexes naturels de nos collaborateurs.

Nous sommes tous concernés

Nous sommes tous vigilants.



I ÉTHIQUE & RESSOURCES HUMAINES

Le Groupe LE DUFF s'engage à respecter les droits fondamentaux des collaborateurs, et notamment ceux définis dans :

- la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail,
- la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et du Citoyen,
- les Principes directeurs de l'OCDE

C'est dans cet esprit que le Groupe LE DUFF s'engage à :

A / LUTTER *contre le travail forcé ou obligatoire et le travail des enfants*

Le Groupe LE DUFF s'interdit de recourir à toutes formes de travail forcé ou obligatoire et s'engage à la plus grande vigilance sur ce point dans les pays où il est implanté. Il garantit à tous ses collaborateurs la liberté de quitter son emploi à tout moment, selon la législation locale en vigueur.

De la même manière, le Groupe LE DUFF s'engage à lutter contre toutes formes de travail des enfants, exception faite des apprentis ou stagiaires.

B / LUTTER *contre les discriminations en matière d'emploi et de profession*

Le Groupe LE DUFF s'engage, quel que soit le pays où il opère, à recruter ses collaborateurs sur les critères de qualifications, de compétences et d'expériences professionnelles. Ces critères sont également applicables en matière de rémunération, de conditions de travail, de promotion, de mobilité et de formation.

Le Groupe LE DUFF s'engage à lutter contre toute forme de discrimination au travail que ce soit dans les processus de recrutement ou dans le cadre de la gestion des talents. Le Groupe s'engage à promouvoir la diversité et à soutenir le cas échéant des actions pour corriger les inégalités, dans le respect des législations locales.



C / PROTÉGER *la santé, promouvoir la sécurité et le bien-être au travail*

Le Groupe LE DUFF veille au bien-être au travail de ses collaborateurs.

Il s'engage à offrir un environnement de travail sécurisé et à prévenir tout accident ou pénibilité au travail. Le respect des règles de sécurité sur ses sites industriels ainsi qu'au sein de ses restaurants fait l'objet d'une absolue priorité. À ce titre, les collaborateurs suivent des formations régulières en matière de santé et de sécurité.

D / LUTTER *contre le harcèlement moral ou sexuel*

Le Groupe LE DUFF ne tolère aucune forme de harcèlement moral ou sexuel et s'engage à lutter contre ces comportements qui peuvent se manifester par des paroles, des actes répétés et hostiles portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité du collaborateur.

E / RESPECTER *la liberté d'association*

Le Groupe LE DUFF respecte le droit de ses collaborateurs à rejoindre toute association professionnelle de leur choix.

F / PROMOUVOIR *la formation des collaborateurs*

L'ambition du Groupe LE DUFF est de contribuer au développement des compétences de chacun. La formation fait partie de l'ADN du Groupe. En effet, elle représente un levier majeur du développement des compétences de l'entreprise et de l'évolution professionnelle de ses salariés. En ce sens, elle constitue un investissement indispensable pour le développement de l'entreprise et participe à sa lutte contre les inégalités professionnelles.



II ÉTHIQUE & PRATIQUES COMMERCIALES

A / CONCURRENCE saine et loyale

Le régime de la libre entreprise suppose une concurrence loyale, c'est pourquoi le Groupe LE DUFF fonde ses choix sur des critères objectifs (prix, service, qualité, etc.).

B / CORRUPTION et trafic d'influence

Le Groupe LE DUFF s'engage à promouvoir des standards élevés dans la tenue des affaires et à ce que les choix professionnels soient basés sur des critères objectifs. En conséquence, aucun collaborateur du Groupe ne peut proposer, promettre, donner, solliciter ou obtenir, directement ou indirectement, des avantages indus sous quelque forme que ce soit, en contrepartie d'un autre avantage ou qui aurait pour effet de modifier un comportement professionnel, notamment dans les domaines des achats et du développement des enseignes. De même, le Groupe interdit les financements politiques, syndicaux, culturels, religieux ou caritatifs effectués en vue d'obtenir ou conserver un avantage indu.

En Annexe du présent Code figurent les différentes définitions liées à la corruption.

Pour exemple, il est interdit à tout collaborateur du Groupe LE DUFF :

- D'octroyer à des clients et/ou des fournisseurs des conditions de ventes ou d'achats préférentielles en échange de la perception de rétrocommissions ou d'avantages personnels ;
- De faciliter le recrutement d'un proche d'un tiers en échange d'une faveur.

Pour assurer le respect de ses engagements, le Groupe met en œuvre une politique de prévention en matière de corruption et de trafic d'influence.

CORRUPTION : Tolérance Zéro

Cadeaux et gestes d'hospitalité

Les cadeaux sont des avantages de toute sorte donnés par quelqu'un en signe de reconnaissance ou d'amitié, sans rien attendre en retour.

Le fait d'offrir ou de se faire offrir, des repas, un hébergement et des divertissements (spectacles, concerts, événements sportifs etc.) est considéré comme une invitation.



Principes et règles en la matière

Les cadeaux et les invitations peuvent s'apparenter ou être perçus comme des actes de corruption active ou passive, aussi il convient d'être attentif en matière de cadeaux, de signes de courtoisie et d'hospitalité (reçus ou donnés), d'invitations à des divertissements qui contribuent à instaurer de bonnes relations mais peuvent être considérés comme un moyen d'influencer une décision, de favoriser une entreprise ou une personne.

En tout état de cause il est interdit :

- d'octroyer, de proposer ou d'accepter de la part d'un tiers des cadeaux ou faveurs sous la forme d'argent, cryptomonnaie, prêts, pourcentages ou autres avantages monétaires similaires, quelle qu'en soit la valeur,
- d'octroyer, de proposer ou d'accepter des cadeaux dans

un moment stratégique (appel d'offres, signature d'accords, vote...),

- d'octroyer ou de proposer des cadeaux à des autorités ou des agents publics susceptibles d'adopter ou de rendre une décision concernant le Groupe LE DUFF : toute demande ou toute offre de pot-de-vin ou de paiement illicite doit être expressément rejetée et immédiatement signalée.

En cas de doute, vous pouvez vous référer à votre supérieur hiérarchique et à la Direction de la Compliance.

II ÉTHIQUE & PRATIQUES COMMERCIALES

Conflits d'intérêts

Chaque collaborateur du Groupe LE DUFF doit éviter que son intérêt personnel, matériel ou moral, puisse entrer en opposition avec les intérêts ou la stratégie du Groupe.

Le Groupe LE DUFF encourage chaque collaborateur à signaler la survenance d'une telle situation le concernant à titre personnel ou concernant un membre de son entourage.

C / BLANCHIMENT *de capitaux*

Le Groupe LE DUFF s'engage, en conséquence, à faire preuve de vigilance sur les flux financiers qui pourraient avoir une origine ou une destination délictueuse.

D / SINCÉRITÉ *de l'information comptable et financière*

Le Groupe LE DUFF s'attache à établir une information comptable et financière, transparente et régulière. Le Groupe et ses collabo-

rateurs s'obligent à produire des comptes sincères donnant une image fidèle de la situation financière, du résultat des opérations, des transactions et de l'actif et du passif des sociétés du Groupe.





A / LA QUALITÉ ET LA SANTÉ comme priorités pour nos consommateurs

Fournir à nos clients des produits de grande qualité est une priorité pour le Groupe. Pour ce faire, tous nos collaborateurs développent et appliquent des programmes rigoureux autour de la sécurité des aliments (food safety culture) tant dans notre processus d'achats que dans l'exploitation de nos usines et de nos restaurants.

Des procédures strictes garantissent le respect des réglemen-

tations tant en matière d'hygiène et de sécurité des aliments qu'en matière d'environnement et d'éthique. Nos principaux sites de fabrication ont notamment obtenu des certifications telles que « IFS » (International Features Standard), « BRC » (British Retail Consortium), SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit).

Nos offres innovantes répondent aux nouvelles exigences en matière de bien-être et de santé : gammes ou offres « clean label », « Bio », gluten free ou présentant des taux de sel ou sucre allégés ;

Nos gammes et offres respectent les Politiques de Santé Publique PNNS (Programme National Nutrition Santé), FSA (Food Standard Agency). Notre communication prône une consommation responsable.

B / UNE INFORMATION transparente et responsable

Le Groupe LE DUFF veille à communiquer de façon transparente et responsable sur la base d'informations fiables. À ce titre, il est demandé à tous les collaborateurs de s'assurer que leurs échanges et communications internes, quelle qu'en soit la forme (mail, courriers, communication digitale ...) ou l'objet (commercial ou marketing ...) reposent sur des données exactes, actualisées et complètes.

Les collaborateurs doivent veiller ne pas donner de fausses informations sur les produits et services dans leurs publicités, leurs déclarations publiques et leurs campagnes publi-promotionnelles envers leurs clients. Dans la négociation des contrats, les collaborateurs doivent s'assurer que toutes les déclarations et présentations faites sont exactes, complètes et dignes de confiance.

C / LE RESPECT de l'environnement

L'objectif du Groupe en la matière est de favoriser et développer toutes les bonnes pratiques et procédures permettant de limiter l'impact de ses activités sur l'environnement durant toutes les étapes du cycle de vie de nos produits ou de nos offres de services de restauration.

Aussi, il est de la responsabilité de chacun de développer des démarches visant à limiter l'impact de nos activités sur l'environnement.



IV ÉTHIQUE & COMMUNICATION

A / DIFFUSION du Code

L'attitude de chacun doit être exemplaire. Ce Code est ainsi destiné à l'ensemble des managers et collaborateurs à travers le monde et à nos intervenants extérieurs.

Chaque collaborateur pourra s'y référer.

Nos partenaires franchisés ou clients sont invités à s'inscrire dans les valeurs portées par le Groupe LE DUFF.

En cas de divergences entre les exigences du présent Code et des normes locales, le Groupe appliquera la norme la plus stricte. Ce document est traduit en anglais. Si la traduction est sujette à interprétation, la version française fait référence. Ce code ne peut être considéré comme exhaustif et doit servir, le cas échéant, de base pour l'élaboration de codes de conduite au niveau des marques et des pays, adaptés à leur contexte et leur secteur. Ainsi, les principes de ce Code Éthique des Affaires pourront être adaptés au regard des législations, réglementations, codes ou chartes locales.

B / RESPONSABILITÉ de la mise en oeuvre

Chaque collaborateur est concerné par la bonne application du présent Code Éthique des Affaires en toute circonstance, et ce quels que soient son métier, son rôle et niveau de responsabilités et ses interlocuteurs.

Le Groupe attend de chacun qu'il agisse dans le respect des principes édictés par ce Code.

Un manquement à un de ces principes peut avoir des conséquences graves dans la conduite des affaires du Groupe et pour son image. Par ailleurs, la responsabilité de l'entreprise, de ses représentants et/ou du responsable hiérarchique concerné peut être mise en cause civilement et pénalement.

Le non-respect des principes énoncés dans ce Code est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail, conformément à la législation locale et aux conventions collectives applicables.



C / DISPOSITIF d'alerte

Le Groupe LE DUFF met en place un dispositif d'alerte professionnelle conforme aux dispositions de la Loi française n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Le dispositif d'alerte professionnelle est accessible à l'adresse suivante :

www.wispeek.com

Ce dispositif garantit une stricte confidentialité de l'identité des auteurs du signalement, des per-

sonnes visées par celui-ci et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement.

Ce dispositif est accessible à tout collaborateur.

D / CONTACTS

Pour tout complément d'information, vous pouvez contacter la Direction de la Compliance à l'adresse suivante :

compliance@groupeleduff.com

Nous sommes tous concernés

Nous sommes tous vigilants.


Louis Le Duff
Président Fondateur

Notions & définitions de la corruption

La corruption

Agissement par lequel une personne investie d'une fonction déterminée, publique ou privée, sollicite ou accepte un don, une offre ou une promesse en vue d'accomplir, retarder ou omettre d'accomplir un acte entrant, d'une façon directe ou indirecte, dans le cadre de ses fonctions. La corruption implique donc la violation, par le coupable, des devoirs de sa charge.

Le droit pénal français distingue deux sortes de corruption :

- La corruption passive qui est le fait du corrompu
- La corruption active qui est le fait du corrupteur

La corruption est prévue par les dispositions du Code pénal : articles 435-1, 435-3, 445-1, 445-2.

Prise illégale d'intérêt

Le fait par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou par une personne investie d'un mandat électif public, de prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, un intérêt quelconque dans une entreprise ou dans une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement.

La prise illégale d'intérêt est prévue par les dispositions du Code pénal : article 432-12.

Le trafic d'influence

Le trafic d'influence se définit comme « le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique, chargée d'une mission de service public, ou investie d'un mandat électif public, de solliciter ou d'agréer, sans droit, à tout moment, directement ou indirectement, des offres, des promesses,

des dons, des présents ou des avantages quelconques pour elle-même ou pour autrui : soit pour accomplir ou s'abstenir d'accomplir un acte de sa fonction, de sa mission ou de son mandat ou facilité par sa fonction, sa mission ou son mandat ; soit pour abuser de son influence réelle ou supposée en vue de faire obtenir d'une autorité ou d'une administration publique des distinctions, des emplois, des marchés ou toute autre décision favorable.

Le délit de trafic d'influence est prévu par l'article 432-11 du code pénal.

Le favoritisme

Le favoritisme se définit comme le fait par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou investie d'un mandat électif public ou exerçant les fonctions de représentant, administrateur ou agent de l'État, des collectivités territoriales, des établissements publics,

des sociétés d'économie mixte d'intérêt national chargées d'une mission de service public et des sociétés d'économie mixte locales ou par toute personne agissant pour le compte de l'une de celles susmentionnées de procurer ou de tenter de procurer à autrui un avantage injustifié par un acte contraire aux dispositions législatives ou réglementaires ayant pour objet de garantir la liberté d'accès et l'égalité des candidats dans les marchés publics et les délégations de service public.

Le délit de favoritisme est prévu par l'article 432-14 du code pénal.

