

Code de Conduite

Ce Code de Conduite définit les principes éthiques, d'intégrité et de conformité réglementaire qui doivent guider les activités de tous les employés, dirigeants et partenaires du groupe JGI. Chaque personne associée à nos activités doit se conformer à ces règles afin de promouvoir une culture d'excellence et de responsabilité permettant un succès durable de notre entreprise.

I - Environnement

- *Respect de l'environnement :*

Nous nous engageons à exercer nos activités de manière responsable sur le plan environnemental, en respectant les normes et réglementations applicables. En tant qu'acteur mondial de l'économie circulaire, nous nous inscrivons dans une démarche en faveur de l'environnement et veillons à aller au-delà des réglementations environnementales lorsque c'est possible. Nous veillons à réduire notre impact environnemental et climatique.

II – Social et Droits humains

- *Droits Humains fondamentaux :*

Le groupe JGI s'engage à soutenir et respecter les droits humains fondamentaux dans toutes ses opérations et attend de ses partenaires commerciaux qu'ils en fassent autant. La garantie de disposer de ces droits fondamentaux est une condition essentielle à laquelle chacun peut prétendre.

Nous nous conformons aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme et les intégrons dans ce Code de conduite et dans nos pratiques commerciales.

- *Travail des enfants / Travail forcé :*

Nous ne tolérons pas le travail des enfants et prendrons des mesures appropriées en cas de suspicion de travail ou de maltraitance d'enfants par l'un de nos fournisseurs, clients, partenaires ou toute autre tierce partie avec laquelle nous faisons affaire. De même, nous rejetons toute forme de trafic d'êtres humains, de travail forcé ou d'esclavage, que ce soit dans notre propre organisation ou par nos partenaires commerciaux.

- *Santé et sécurité :*

La santé et la sécurité au travail sont primordiales pour JGI. Nous nous engageons à faire le maximum pour offrir un environnement de travail sain et sécurisé à tous nos employés et avons un objectif de zéro accident de travail et d'amélioration continue. Chaque employé doit connaître et suivre les règles de santé et sécurité dans son espace de travail.

Chaque personne doit promouvoir la santé et sécurité au sein de l'entreprise, mais aussi dans les relations commerciales.

- *Qualité :*

Nous nous engageons à offrir des produits et services de haute qualité, durables et répondant à des normes en matière de sécurité et d'étiquetage. Nous veillons à maintenir un haut niveau de satisfaction de nos clients.

- *Politique de diversité et non-discrimination :*

JGI valorise et développe la diversité au sein de ses employés. Tant en tant qu'employeur que donneur d'ordre, nous nous engageons à traiter tous les individus équitablement, avec respect et dignité, sans discrimination fondée sur des critères dits « protégés » : la prétendue race, la couleur de peau, la nationalité, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, la langue, le genre, les convictions religieuses, philosophiques ou politiques, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'état de santé, le handicap, la naissance, la fortune, les caractéristiques physiques ou génétiques...

- *Harcèlement :*

Il est de la responsabilité de tous de traiter les autres avec respect. Le harcèlement, l'intimidation ou tout autre comportement inapproprié sur le lieu de travail ne seront pas tolérés. Tout comportement de ce type doit être remonté à la direction pour que des mesures soient prises afin d'y remédier.

III – Ethique

- *Intégrité et Éthique :*

Nous attendons de chaque personne agissant au nom du Groupe JGI qu'elle agisse avec intégrité, bienveillance, honnêteté et éthique dans toutes les transactions et interactions professionnelles.

- *Conformité légale :*

Nous exigeons une stricte conformité aux lois, règlements et normes applicables dans toutes les juridictions où nous exerçons nos activités. Aucune activité commerciale ne peut justifier d'outrepasser les principes légaux applicables. En cas de doute, s'en référer à la direction ou au responsable réglementaire.

- *Conflits d'intérêts :*

Les employés doivent éviter toute situation où leurs intérêts personnels pourraient interférer avec ceux de l'entreprise et divulguer à la direction tout conflit d'intérêts potentiel.

- *Protection des informations confidentielles :*

Toutes les informations confidentielles de l'entreprise, ainsi que celles de nos clients et partenaires, doivent être traitées avec la plus grande précaution. Il est strictement interdit de divulguer ou d'utiliser ces informations de manière non autorisée ou inadéquate. Il en est de même pour les informations personnelles des employés permettant de les identifier, qui sont protégées par la loi.

- *Lutte contre la fraude et la corruption :*

Nous adoptons une politique de tolérance zéro envers la corruption sous toutes ses formes, y compris les avantages illicites, matériels ou non. Aucun employé, dirigeant ou partenaire de l'entreprise agissant pour le compte de celle-ci ne doit offrir, donner, recevoir ou solliciter un avantage personnel pouvant influencer directement ou indirectement une décision commerciale.

- *Blanchiment d'argent :*

Nous sommes très vigilants lors de l'exécution ou de la réception de transferts d'argent, afin de nous conformer aux lois et règles en vigueur relatives à la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme.

- *Relations avec les communautés :*

Nous aspirons à des pratiques commerciales durables et socialement responsables. Notre développement doit contribuer positivement aux communautés locales dans lesquelles nous opérons et qui nous fournissent la main-d'œuvre et les infrastructures nécessaires. Nous nous engageons à trouver des solutions bénéfiques pour tous, en mettant en place des mécanismes efficaces pour gérer les plaintes et réagir rapidement en cas de problème.

- *Relations avec les parties prenantes :*

Les interactions avec les clients, les partenaires commerciaux, les actionnaires, les concurrents et d'autres parties prenantes doivent être basées sur l'intégrité, l'équité et le respect mutuel des accords conclus.

Nous prônons une politique d'amélioration continue. Cela implique de s'assurer des conditions d'approvisionnement de nos matières à travers des mécanismes de contrôles et d'audits, tels que les « KYC » et « Due diligence » le cas échéant, pour garantir le respect des règles en vigueur tout au long de la chaîne de valeur.

- *Concurrence et respect des lois contre les monopoles :*

Le groupe JGI s'engage à se conformer strictement aux règles en matière de concurrence et aux lois anti-monopole (ou « antitrust ») en vigueur dans les pays où il exerce ses activités et à éviter toute conduite qui pourrait être considérée comme illégale.

IV – Achats responsables

- *Sélection des fournisseurs :*

JGI sélectionne rigoureusement ses fournisseurs, en favorisant ceux qui adhèrent aux principes de durabilité environnementale, de respect des droits humains et d'éthique, de manière à maximiser les impacts positifs sur les plans économique, social et environnemental. Ainsi, nos fournisseurs se doivent de respecter les règles établies dans ce Code de Conduite.

V – Règles et procédures

- *Formation et sensibilisation :*

Ce Code de Conduite reflète l'engagement du Groupe JGI envers des pratiques commerciales éthiques, durables et responsables. Nous encourageons toutes nos équipes à intégrer ces principes dans leur travail quotidien pour assurer le succès et préserver la réputation de notre entreprise.

Au travers de sa procédure d'intégration de son personnel, les entités du groupe JGI s'assurent d'une complète communication et d'une formation sur chacun des différents points de son code de conduite. Au terme de cette information, un engagement formel et explicite de chaque nouveau collaborateur sera enregistré. Des actions de sensibilisation régulières sont également mises en œuvre.

- *Signalement d'infractions :*

Nous encourageons tous les employés à signaler tout problème éthique ou toute violation potentielle du code de conduite, soit à la direction, soit via notre [Formulaire de signalement](#) confidentiel, conformément à notre [Politique sur les lanceurs d'alerte](#).

- *Actions :*

Les violations du code de conduite peuvent entraîner des actions, allant de mesures correctives à des sanctions disciplinaires, y compris le licenciement pour faute grave ou non.

- *Validation :*

Ce code de conduite est validé par le CoDir en date du 10 décembre 2024.