



CODE DE CONDUITE COMMERCIALE

Éthique des affaires et conformité



INTRODUCTION & DÉCLARATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL DU GROUPE

Chers collègues,

Agir avec intégrité et faire ce qu'il faut dans toutes nos pratiques commerciales est fondamental pour la philosophie du groupe Snowfox, qui consiste à réussir dans tout ce qu'il entreprend.

En tant qu'organisation mondiale de premier plan, nous nous efforçons de nous conformer à la législation, aux réglementations et aux meilleures pratiques, quel que soit le territoire où nous opérons. Toutefois, cet engagement exige que chacun d'entre nous travaille conformément aux dispositions de la présente politique, dont l'objectif est de transmettre des règles de comportement et des conseils sur la manière de les mettre en pratique.

Ces normes de conduite commerciale sont un guide des responsabilités éthiques et légales que nous partageons en tant que membres de l'équipe du groupe Snowfox. Les actions individuelles au travail déterminent la façon dont le monde perçoit le groupe, c'est pourquoi il est important que nous prenions la responsabilité d'agir de façon éthique dans toutes les situations.

Il ne s'agit pas d'un règlement complet qui traite de toutes les questions éthiques susceptibles de se poser, ni d'un résumé de toutes les lois et politiques qui s'appliquent aux activités du groupe Snowfox. Il ne remplace pas le bon jugement. Ce code nous donne des conseils et nous dirige vers des ressources qui nous aideront à prendre les bonnes décisions.

Bien qu'aucun écart par rapport à cette politique ne puisse être ou ne sera toléré, il est important de souligner qu'aucune personne à qui elle s'applique ne subira de conséquences négatives pour s'être conformée à cette politique ou pour avoir signalé des manquements. Si vous n'êtes pas sûr de ce que vous devez faire dans une situation donnée, vous avez du soutien. Parlez-en à votre responsable, aux ressources humaines ou au service de dénonciation indépendant, Protect (voir les détails ci-dessous).

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "R. Hodgson", with a horizontal line extending to the right.

Richard Hodgson

Le directeur général du groupe Snowfox



S'APPLIQUE-T-IL À MOI ?

Ce code s'applique aux employés du groupe Snowfox et de ses filiales majoritaires dans le monde entier (dénommés dans ce code « Snowfox » ou « le groupe »).

Le code ne s'applique pas à nos propriétaires (franchisés), fournisseurs, sociétés affiliées non contrôlées, ni à aucun de leurs directeurs ou employés. Cependant, en tant que membres de l'équipe élargie de Snowfox, nous les encourageons à développer leurs propres politiques, procédures, programmes de formation et certifications qui sont conformes à l'esprit du code, et à soutenir pleinement nos employés dans le respect du code. Cet engagement partagé contribuera à garantir le maintien de notre réputation d'entreprise qui mène ses affaires avec intégrité.

OÙ PUIS-JE TROUVER LE CODE ?

La version actuelle du code sera affichée et maintenue sur le site Web du groupe Snowfox à l'adresse www.snowfoxgroup.com. Les modifications seront également publiées sur le site Web, comme l'exige la loi applicable. Veuillez consulter le site Web pour obtenir la version la plus récente.

ENGAGEMENT DE LA DIRECTION

La direction du groupe Snowfox s'engage à respecter des normes élevées de comportement éthique. Le conseil d'administration de Snowfox supervise l'engagement de l'entreprise en matière d'éthique et de respect des normes légales. Pour aider nos employés à se conformer à notre code de conduite, Snowfox examine et vérifie régulièrement la conformité aux normes et politiques convenues. Les employés ayant des responsabilités de supervision, qui occupent des postes de confiance et d'influence, ont des responsabilités particulières en vertu du code pour maintenir un environnement de travail éthique et donner l'exemple. Ils doivent s'assurer que les employés qui leur sont subordonnés comprennent et respectent le code et suivent toutes les formations requises en matière de conformité et d'éthique. En outre, ils doivent communiquer les politiques pertinentes aux employés et les aider à les comprendre.

Les superviseurs doivent maintenir une communication bidirectionnelle ouverte et honnête avec les employés. Cela signifie encourager les employés à poser des questions, à faire des suggestions et à signaler les actes répréhensibles. Les superviseurs doivent donner suite aux allégations d'actes répréhensibles qui sont portées à leur attention et prendre les mesures correctives ou disciplinaires appropriées. Nous avons travaillé dur pour gagner notre excellente réputation à cet égard et pour la conserver, nous prenons très au sérieux nos responsabilités envers les personnes avec lesquelles nous entrons en contact dans le cadre de nos activités, notamment :



- i) faire preuve d'ouverture, d'honnêteté et d'équité dans nos relations avec nos collègues, notre personnel, nos clients, nos partenaires commerciaux, nos fournisseurs et la communauté en général, et les traiter avec respect.
- ii) ne tolérer aucun acte de discrimination, de harcèlement ou de victimisation.
- iii) éviter à tout moment les conflits d'intérêts.
- iv) opérer dans le respect de toutes les lois, règles et réglementations applicables dans tous les territoires où nous opérons.
- v) protéger les données personnelles et toute information de nature non publique.
- vi) éviter d'agir d'une manière qui pourrait discréditer notre organisation ou compromettre les valeurs qu'elle représente.

Notre succès dépend du fait que chacun d'entre nous accepte la responsabilité personnelle de faire ce qui est juste. Les employés qui enfreignent la loi ou le code de conduite sont passibles de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

DÉNONCIATION - PARLEZ-EN !

(Veuillez vous référer à la politique sur la dénonciation du groupe pour de plus amples informations).

On attend de vous que vous suiviez toutes les règles et pratiques de sécurité, que vous coopériez avec les fonctionnaires chargés de faire respecter ces règles et pratiques, que vous preniez les mesures nécessaires pour vous protéger et protéger vos collègues, que vous suiviez les formations de sécurité requises et que vous signaliez immédiatement tout accident, toute blessure et toute pratique ou condition dangereuse. Afin d'améliorer la sécurité sur le lieu de travail, vous devez connaître et suivre toutes les informations et formations sur la sécurité au travail qui vous sont fournies.

Si vous avez connaissance d'une violation réelle ou potentielle du code ou de toute loi applicable, vous êtes tenu de la signaler immédiatement. Il existe plusieurs façons de soulever des problèmes. Si vous pensez qu'une loi a été ou pourrait être violée, consultez votre supérieur hiérarchique, les ressources humaines ou le directeur indépendant principal. Vous pouvez également appeler la ligne de dénonciation du groupe, gérée par un prestataire externe appelé « Protect ». Il s'agit d'une ligne téléphonique gratuite réservée spécifiquement aux appels des employés sur des questions d'éthique et de conformité.

La ligne de dénonciation de Protect est accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, 365 jours par an, grâce à un cabinet extérieur expérimenté dans le traitement des appels sensibles. Des interprètes sont disponibles. Téléphonnez au 0203 117 2520 au Royaume-Uni, au 18554481111 pour les États-Unis et au 18007956109 pour le Canada. Les appelants peuvent signaler des cas de façon anonyme, et aucune tentative ne sera faite pour les identifier. Les appelants anonymes doivent toutefois savoir qu'il est parfois plus difficile de donner suite aux questions soulevées de manière anonyme.



NOS CLIENTS

QUALITÉ DES PRODUITS

Notre engagement envers la qualité signifie que nous prenons des mesures pour protéger la santé et la sécurité de nos clients. Le groupe Snowfox adopte des normes rigoureuses pour garantir que les aliments et les boissons que nous servons sont sûrs. Nous travaillons avec nos fournisseurs qui contrôlent, testent et surveillent les ingrédients. Nos normes de sécurité et de qualité pour les aliments et les boissons respectent ou dépassent toutes les exigences gouvernementales applicables. Nous considérons que cela fait partie de notre responsabilité en tant qu'entreprise citoyenne, et nous savons que c'est également essentiel à la croissance et à la rentabilité continues de notre activité. Vous pouvez jouer votre rôle en suivant toutes les procédures appropriées relatives au stockage, à la manipulation, à la préparation et au service de tous les produits du groupe Snowfox ; en travaillant pour garantir des conditions propres, sanitaires et salubres dans toutes nos installations ; et en explorant continuellement les moyens de maintenir et d'améliorer nos normes et pratiques de qualité. Informez votre responsable si vous avez connaissance d'un problème lié à la salubrité de nos produits.

Nous nous efforçons de faire en sorte que l'expérience du client soit toujours positive. Cela inclut :

- i) s'assurer qu'ils peuvent accéder à nos produits et services de multiples façons, en leur permettant de choisir, d'acheter et de recevoir leurs options préférées.
- ii) être à leur écoute et à leur disposition avant, pendant et après la vente.
- iii) les traiter équitablement, avec dignité et respect, et s'abstenir de toute pratique discriminatoire dans nos rapports avec eux.
- iv) leur fournir un service approprié, équitable et raisonnable, y compris, mais sans s'y limiter, un service après-vente conforme aux meilleures pratiques du secteur.
- v) être honnête dans notre publicité et dans toutes les représentations que nous faisons concernant les produits que nous fabriquons, importons, distribuons et/ou vendons.
- vi) le respect de toutes les lois applicables en matière d'accords avec les concurrents pour fixer les prix ou d'autres conditions de vente.
- vii) présenter nos concurrents de manière équitable, précise et impartiale.



RENSEIGNEMENTS CONFIDENTIELS

Au cours de leur emploi au sein du groupe Snowfox, tous les employés acquièrent des connaissances et des informations qui ne sont pas publiques et qui appartiennent au groupe. Les employés sont chargés de préserver la confidentialité de ces informations précieuses.

Les informations confidentielles comprennent, sans s'y limiter, des renseignements non publics sur le groupe, ses franchisés, ses clients ou ses vendeurs qui pourraient nuire au groupe Snowfox du point de vue de la concurrence, ou être préjudiciables au groupe s'ils étaient divulgués publiquement. Il s'agit par exemple d'informations sur les plans d'expansion, de développement ou d'affaires, les stratégies de marketing ou d'exploitation qui ne sont pas connues du grand public ou des concurrents. Les informations confidentielles comprennent également les données des employés protégées par la loi (telles que les informations de santé protégées et les numéros de sécurité sociale). L'information est un bien précieux, et la divulgation non autorisée de ces types de renseignements commerciaux pourrait être préjudiciable au groupe Snowfox et est interdite.

CONFIDENTIALITÉ ET PROTECTION DES DONNÉES

Les lois sur la protection des données protègent les informations relatives aux personnes. Il existe des règles strictes concernant la collecte et l'utilisation des données personnelles des clients et des franchisés à des fins de marketing. Les données personnelles comprennent toute information qui se rapporte directement ou indirectement à une personne - par exemple, les dates de naissance, les numéros de sécurité sociale, les mots de passe, les numéros de compte bancaire et, dans certains cas, les adresses IP. Vous devez traiter toutes ces données personnelles avec soin et respect. Vous ne devez jamais utiliser ces données à des fins personnelles ou de toute autre manière inappropriée. N'utilisez les données personnelles que si vous êtes autorisé à le faire, et uniquement pour des raisons commerciales légitimes et dans le respect des lois et politiques applicables. Si vous n'êtes pas sûr de ce qui est autorisé, demandez. Ne divulguez jamais les données personnelles d'une autre personne à quiconque à l'intérieur ou à l'extérieur du groupe Snowfox, sauf si la loi ou la politique du groupe l'autorise. Même lorsque vous avez une raison professionnelle légitime, avant de partager des données personnelles en dehors du Snowfox Group, assurez-vous que le destinataire est :

1) autorisé à recevoir l'information, 2) conscient que les données sont confidentielles, et 3) comprend comment les données peuvent être utilisées. Limitez la divulgation des données personnelles à ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif commercial. En outre, il peut exister des restrictions légales au transfert de données personnelles à une autre partie ou en dehors du pays d'origine. Les lois, les règlements, les normes et l'application de la protection des données et de la vie privée varient selon les pays. L'utilisation non autorisée de données personnelles peut entraîner des sanctions juridiques et peut également nuire à la réputation du groupe. Veuillez consulter nos politiques en matière de données pour plus d'informations. Pour toute question relative à la confidentialité et aux données, les employés peuvent contacter le directeur informatique du groupe.



NOS COLLABORATEURS

Nous offrons des opportunités, encourageons les talents, développons les leaders et récompensons les réalisations. Nous pensons qu'une équipe d'individus aux parcours et expériences variés, travaillant ensemble dans un environnement qui favorise le respect et suscite des niveaux élevés d'engagement, est essentielle à la poursuite de notre succès commercial.

PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES

Le groupe Snowfox ne tolère pas les représailles ou la victimisation d'un employé qui soulève des préoccupations ou des questions concernant une violation potentielle de la politique du groupe qu'il croit raisonnablement avoir eu lieu. En tant qu'employé, vous êtes à l'abri des représailles.

Les représailles sont tout acte recommandé, menacé ou pris à l'encontre d'un employé, directement ou indirectement, en réponse à un signalement d'un problème éthique ou juridique ou à une coopération à une enquête. Le groupe Snowfox interdit strictement toute forme de représailles à l'encontre d'un employé qui signale un problème de conformité ou d'infraction à la loi. De même, un employé qui sait ou soupçonne que des représailles ont eu lieu doit signaler cette information immédiatement. L'une des actions suivantes entraînera des mesures disciplinaires : • Dépôt d'un rapport sciemment faux ; • Dépôt d'un rapport destiné à menacer ou à porter atteinte à la réputation d'un employé ; ou • Prise de toute mesure à l'encontre d'un autre employé qui est considérée comme des représailles.

PRATIQUES D'EMPLOI

- Le groupe Snowfox ne tolère pas les représailles ou la victimisation d'un employé qui soulève des préoccupations ou des questions concernant une violation potentielle de la politique du groupe qu'il croit raisonnablement avoir eu lieu.
- Nous n'utilisons aucune forme d'esclavage, de travail forcé, de servitude, de main-d'œuvre engagée à long terme ou de travail pénitentiaire involontaire. Nous ne nous livrons pas à la traite ou à l'exploitation des êtres humains, ni n'importons de biens entachés d'esclavage ou de traite des êtres humains. Nous soutenons les droits fondamentaux de la personne pour tous les individus. Nous n'employons pas d'enfants mineurs ou de travailleurs forcés. Nous interdisons les punitions ou les abus physiques. Nous respectons le droit des employés à s'associer ou à ne pas s'associer à un groupe, comme le permettent les lois et règlements en vigueur et conformément à ceux-ci. Le groupe Snowfox se conforme aux lois sur l'emploi dans tous les marchés où nous opérons. Si vous découvrez ou soupçonnez une violation des droits de la personne dans le cadre de votre emploi et/ou des activités du groupe, veuillez vous référer à nos



politiques spécifiques en matière de griefs et de dénonciation ainsi qu'à notre déclaration sur l'esclavage moderne pour savoir comment la signaler.



- Nous offrons des chances égales aux employés et aux candidats. Les employés ont le droit de travailler dans un lieu exempt de harcèlement, d'intimidation ou d'abus, sexuels ou autres, ou d'actes ou de menaces de violence physique. Nous ne tolérons pas les comportements verbaux ou physiques qui rabaissent une autre personne, interfèrent de manière déraisonnable avec les performances professionnelles d'une autre personne ou créent un environnement de travail intimidant, abusif, hostile ou offensant.
- Le groupe Snowfox s'engage à respecter la diversité et l'égalité des chances pour tous. Nous respectons les attributs et les perspectives uniques de chaque employé, et nous comptons sur ces diverses perspectives pour nous aider à construire et à améliorer nos relations avec les clients et les partenaires commerciaux. Le groupe assure l'égalité de traitement et l'égalité des chances en matière d'emploi sans tenir compte de la race, de la couleur, de la religion, du sexe, de l'âge, de l'origine nationale, du statut de citoyen, du handicap, de l'orientation sexuelle, du statut militaire, du statut de vétéran, de l'identité et de l'expression de genre, des informations génétiques ou de toute autre base protégée par la loi. Nous appliquons cette politique à nos employés, candidats, entrepreneurs indépendants, franchisés, vendeurs et fournisseurs.
- Nous nous engageons à fournir un environnement de travail sûr et sain à nos employés. Nous demandons à tous les employés de respecter les règles et pratiques de sécurité et de prendre les précautions nécessaires pour se protéger et protéger leurs collègues. Pour la sécurité de tous, les employés doivent immédiatement signaler les accidents et les pratiques ou conditions dangereuses à leurs superviseurs immédiats.
- Nous nous efforçons d'aider notre personnel à atteindre un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée en offrant une certaine flexibilité en termes de temps, de lieu et de mode d'exécution du travail, dans la mesure où cela est raisonnablement réalisable dans le contexte des devoirs et des responsabilités des rôles individuels. Pour plus de détails à cet égard, veuillez vous référer à nos politiques dédiées au travail à domicile et au travail hybride.



ALCOOL ET DROGUES

Le groupe Snowfox a des normes strictes concernant l'abus de substances et les armes. Les employés ne sont pas autorisés à consommer ou à posséder des boissons alcoolisées sur la propriété de l'entreprise, sauf si l'alcool est spécifiquement autorisé lors d'un événement social parrainé par le groupe. Une exception s'applique si votre travail implique la vente d'alcool, mais dans ce cas, vous ne pouvez pas consommer l'alcool et devez participer à toute formation spéciale requise pour cette activité. Vous ne pouvez pas non plus utiliser ou posséder des drogues illégales ou des substances contrôlées sur l'une des propriétés de notre groupe ou lorsque vous êtes engagé dans une activité liée à votre travail. Vous ne devez pas vous présenter au travail sous l'influence de l'alcool, de drogues illégales ou de substances contrôlées. Il est interdit d'avoir ou de posséder une arme dans un magasin ou une usine du groupe ou sur une autre propriété du groupe. Le groupe Snowfox prend très au sérieux ses règles concernant la santé, la sûreté et la sécurité sur le lieu de travail. Il est essentiel que vous les compreniez et les respectiez, ainsi que toute directive plus détaillée qui vous est fournie.

RELATIONS FRANCHISEUR/FRANCHISÉ

Nous aidons les propriétaires de franchises à réaliser leur potentiel grâce à des relations commerciales positives avec le groupe Snowfox. Nous traitons nos franchisés avec respect, équité et honnêteté, dans les bons moments comme dans les moments difficiles. Nos relations avec les exploitants de franchises demeurent la clé de notre succès. Le maintien de ces relations positives est la responsabilité de tous les employés. Le code ne s'applique pas aux opérateurs franchisés ou à leurs employés, qui sont des hommes et des femmes d'affaires indépendants. Cependant, nous attendons de nos franchisés-opérateurs qu'ils maintiennent des normes élevées d'intégrité et qu'ils respectent toutes les lois et réglementations applicables, y compris les lois relatives aux droits de la personne, à la dignité et au respect, à la sécurité sur le lieu de travail et à l'indemnisation et au traitement des travailleurs. Nous les encourageons également à adopter des normes pour leur entreprise qui sont similaires au code du groupe.

RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS

Nous traitons nos fournisseurs avec respect, équité et honnêteté, et nous attendons en retour que nos fournisseurs nous traitent de la même manière. Bien que le code ne s'applique pas à nos fournisseurs, nous attendons d'eux qu'ils respectent les exigences légales applicables dans leurs relations commerciales, y compris celles avec leurs employés, leurs communautés locales et le groupe Snowfox. Le groupe fait des affaires avec des fournisseurs de nombreux pays aux situations culturelles, sociales et économiques diverses et nous nous efforçons de travailler avec des fournisseurs qui partagent nos valeurs. Cela signifie que nous attendons de nos fournisseurs qu'ils partagent notre soutien aux droits fondamentaux de toutes les personnes, qu'ils traitent leurs employés avec équité, respect et dignité et qu'ils suivent des pratiques qui favorisent la santé et la sécurité.



Lorsque nous traitons avec nos fournisseurs, notre politique est la suivante :

- i) s'assurer que les principaux contrats d'approvisionnement sont revus conformément à notre stratégie d'achat et que les fournisseurs appropriés ont la possibilité de remporter notre marché au moment opportun
- ii) payer les fournisseurs conformément aux conditions convenues et traiter les exceptions en temps voulu
- iii) établir un dialogue avec les fournisseurs pour encourager des pratiques commerciales responsables ;
- iv) sélectionner des fournisseurs sans tenir compte des caractéristiques protégées (par exemple le genre, la race, l'âge, le handicap, etc.) de ceux qui travaillent pour eux et/ou en leur nom.
- v) sélectionner les fournisseurs sans tenir compte du nombre de leurs employés ou de leur emplacement, à moins que cela ne crée un risque inacceptable pour nos activités.

Nous révisons et mettons à jour régulièrement notre activité d'approvisionnement et de durabilité afin de nous assurer qu'elle répond constamment à nos normes. Nous nous efforçons de travailler avec des fournisseurs qui s'engagent à respecter nos principes universels de conduite des affaires de manière responsable et éthique. Veuillez vous référer à notre déclaration sur l'esclavage moderne.



ÉTHIQUE

PROTÉGER LES ACTIFS DE L'ENTREPRISE

Tous les employés doivent protéger les actifs de l'entreprise, y compris notre actif le plus précieux : notre marque. L'une des façons de protéger notre marque est d'empêcher l'utilisation inappropriée ou illégale du nom, de la marque ou de toute autre propriété intellectuelle du groupe Snowfox.

Vous êtes responsable de la bonne utilisation et de la protection des actifs du groupe. Faites preuve de discernement et de responsabilité dans l'utilisation des actifs du groupe, et n'abusez pas des privilèges que vous confère votre poste.

FRAUDE

Ne participez jamais à toute action impliquant le vol, la fraude, le détournement de fonds, l'extorsion ou le détournement de biens. Il y a fraude lorsque vous dissimulez, modifiez, falsifiez ou omettez intentionnellement des informations à votre profit ou au profit d'autres personnes. La fraude peut être motivée par la possibilité de gagner quelque chose de valeur, comme atteindre un objectif de performance ou obtenir un paiement, ou d'éviter une conséquence négative, comme une mesure disciplinaire.

Voici quelques exemples de fraude : • Modifier les résultats des ventes pour atteindre les objectifs de performance ; • Présenter de fausses informations médicales pour obtenir des prestations d'invalidité ; • Déclarer faussement les heures travaillées pour gagner plus de salaire ou pour éviter les mesures disciplinaires en cas de retard ou d'absence au travail ; • Déclarer faussement des informations financières dans les livres et registres de notre entreprise ; ou • Manipuler les mesures de performance dans les évaluations et les opérations des restaurants.

CONFLITS D'INTÉRÊTS

Nous devons tous éviter les conflits d'intérêts. Un "conflit d'intérêts" survient lorsque vous avez une relation personnelle ou un intérêt financier qui pourrait interférer avec votre obligation d'agir dans le meilleur intérêt du groupe Snowfox, ou lorsque vous utilisez votre position au sein du groupe pour un gain personnel.

Quelques exemples : détenir une participation ou un intérêt financier dans un concurrent ou accepter des services ou de l'argent d'un fournisseur lors de l'attribution d'un contrat.



- Vous êtes responsable de divulguer toute situation de conflit d'intérêts réelle ou potentielle à votre responsable. La divulgation doit être faite lorsque la situation de conflit se présente. Vous devez respecter toutes les conditions qui vous sont imposées par votre supérieur hiérarchique pour contrôler ou éliminer le conflit. Ces conditions peuvent consister, par exemple, à vous retirer de la prise de décision au nom du groupe ou à mettre en place des contrôles supplémentaires pour traiter le conflit ou le conflit potentiel. Si vous avez connaissance d'un conflit ou d'un conflit potentiel qui n'est pas lié à vous, vous êtes toujours responsable de le signaler.

- Les cadres dirigeants du groupe Snowfox jouent un rôle particulier dans la préservation et la protection de la réputation d'honnêteté et d'intégrité de la société, il est donc approprié de les tenir fortement responsables de leurs actions. En outre, les cadres dirigeants du groupe doivent divulguer tout conflit d'intérêts réel ou potentiel conformément à la politique sur les personnes liées.

- Certaines situations courantes de conflit d'intérêts peuvent inclure, sans s'y limiter, les éléments suivants :
 - Un parent ou un membre de votre foyer travaille pour un concurrent ou un fournisseur ; • Soit vous, un parent ou un membre de votre foyer a un intérêt financier dans un concurrent ou un fournisseur actuel ou potentiel ;
 - Vous et un membre de votre famille ou de votre foyer avez un lien hiérarchique direct ou indirect en matière d'emploi ;
 - Vous entretenez une relation personnelle ou amoureuse avec quelqu'un tout en ayant un lien hiérarchique direct ou indirect avec cette personne ;
 - Vous avez la possibilité d'influer sur les décisions relatives à l'emploi (comme la participation à l'embauche, l'évaluation des performances, la détermination du salaire ou de la prime) d'un membre de votre famille ou de votre foyer, ou d'une personne avec laquelle vous avez une relation personnelle ou romantique ;
 - Vous utilisez des informations confidentielles de l'entreprise ou des actifs de l'entreprise pour vous aider dans un investissement ou une entreprise commerciale hors groupe ; ou
 - Vous avez un emploi ou des intérêts commerciaux extérieurs qui sont incompatibles avec les meilleurs intérêts du groupe Snowfox.

(« Parent/personne liée » désigne un enfant, un beau-fils ou une belle-fille, un parent, un beau-parent, un conjoint, un partenaire domestique, un frère ou une sœur, une belle-mère, un beau-père, un gendre, une belle-fille, un beau-frère ou une belle-sœur, et toute personne - autre qu'un locataire ou un employé - partageant un même foyer).



CADEAUX, FAVEURS ET DIVERTISSEMENTS D'ENTREPRISE

(Veuillez vous référer à notre politique anticorruption complète)

Un cadeau ou une faveur ne doit pas être accepté ou donné s'il peut créer un sentiment d'obligation, compromettre votre jugement professionnel ou donner l'impression de le faire. Pour décider si un cadeau est approprié, vous devez tenir compte de sa valeur et de la possibilité que la divulgation publique du cadeau vous mette dans l'embarras ou mette le groupe Snowfox dans l'embarras. Nous faisons preuve de bon jugement et de modération lorsque nous offrons des cadeaux ou des divertissements d'entreprise. Nous respectons les politiques des autres organisations avec lesquelles nous faisons affaire. Le but des cadeaux et divertissements d'entreprise dans un contexte commercial est de créer de la bonne volonté et de bonnes relations de travail.

Nous ne verserons pas de pots-de-vin et ne fournirons rien de valeur qui puisse influencer ou sembler influencer le jugement ou les actions d'une autre personne. Nous ne chercherons pas à obtenir ou à accepter des pots-de-vin, des dessous-de-table ou tout autre paiement irrégulier.

Les dispositions suivantes s'appliquent aux employés, aux membres de la famille des employés et aux agents ou tiers travaillant pour le compte de l'entreprise : N'offrez, ne donnez ou n'acceptez aucun cadeau, divertissement ou autre avantage personnel si celui-ci : • est incompatible avec les pratiques commerciales habituelles ; • est constitué d'argent liquide ou d'un équivalent en argent liquide ; • a une valeur excessive ; • pourrait être interprété comme un pot-de-vin ou un paiement ; ou • enfreint toute loi ou réglementation. Si vous n'êtes pas certain qu'un cadeau, un cadeau proposé ou un autre avantage personnel soit approprié, vous devez consulter votre superviseur/responsable hiérarchique avant de prendre toute mesure.

UTILISATION DES COMMUNICATIONS ÉLECTRONIQUES

Tout ce qui est lié au courrier électronique et aux autres systèmes de communication électronique du groupe Snowfox, y compris toutes les communications et informations créées, reçues, sauvegardées ou envoyées sur les systèmes du groupe, est la propriété de l'entreprise. Les courriels des employés envoyés et reçus par l'intermédiaire des ordinateurs de l'entreprise, y compris les courriels et les recherches sur Internet effectuées par des fournisseurs de services Internet tiers, peuvent faire l'objet d'une recherche et d'une surveillance, avec ou sans préavis, que l'accès aux systèmes de l'entreprise se fasse au bureau ou à l'extérieur, ou que les communications passent par le serveur de l'entreprise. L'entreprise effectuera périodiquement et de façon aléatoire une surveillance de l'utilisation individuelle des employés. Pour ces raisons, les employés n'ont aucun droit personnel au respect de la vie privée pour tout matériel créé, reçu, sauvegardé ou envoyé en utilisant le courrier électronique ou les systèmes informatiques de l'entreprise, y compris par l'intermédiaire de fournisseurs de services Internet tiers, ni aucune attente de respect de la vie privée pour ces communications.



RAPPORTS ET COMMUNICATIONS D'ENTREPRISE

Les parties prenantes comptent sur le groupe pour fournir des informations honnêtes et précises et pour prendre des décisions commerciales responsables fondées sur des rapports fiables. Tous les livres, rapports et comptes financiers doivent refléter avec exactitude les transactions et les événements. Ils doivent également être conformes aux principes comptables généralement admis et au système de contrôle interne du groupe.

Les rapports déposés ou soumis aux autorités réglementaires et les autres communications de l'entreprise doivent être complets, justes, exacts, opportuns et compréhensibles. Pour garantir l'exactitude de tous les registres, rapports et autres communications de Snowfox, vous ne devez jamais :

- Faire de fausses entrées ou modifier les reçus sur les notes de frais ;
- Saisir de fausses informations sur les feuilles de temps ;
- Modifier ou falsifier les résultats en matière de qualité ou de sécurité ;
- Contourner les contrôles internes ;
- Sous-estimer ou surestimer les passifs ou les actifs connus ;
- Maintenir des passifs, des fonds ou des actifs « hors livre » non divulgués ou non enregistrés ;
- Enregistrer de manière incorrecte ou omettre d'enregistrer des éléments qui devraient être passés en charges ; ou
- Faire toute entrée qui cache ou déguise intentionnellement la véritable nature d'une transaction.

Presque tous les documents d'entreprise, y compris les courriels et les documents informatiques, peuvent faire l'objet d'une divulgation publique dans le cadre d'un litige ou d'une enquête gouvernementale. Les dossiers sont également souvent obtenus par des parties extérieures ou les médias. Par conséquent, vous devez être clair, concis, véridique et précis lorsque vous enregistrez des informations. Évitez les conjectures et les conclusions juridiques dans les documents d'entreprise. Contactez l'APD si vous avez un doute sur la nécessité de conserver ou de détruire un document.

LA LOI

Notre obligation première et la plus fondamentale dans tous les endroits où nous exerçons nos activités est de respecter la lettre et l'esprit de la loi. Cela s'applique aussi bien aux employés du groupe Snowfox qu'aux tiers agissant au nom de notre entreprise. Si vous avez des doutes quant à la légalité d'un acte, il vous incombe de consulter un avocat désigné par notre entreprise avant que tout acte illégal ne soit commis.

LES LOIS ET RÉGLEMENTATIONS RELATIVES À LA CRIMINALITÉ FINANCIÈRE, AU BLANCHIMENT D'ARGENT ET À LA LUTTE CONTRE LE TERRORISME

Le groupe Snowfox respecte l'ensemble des lois, règles et réglementations applicables, y compris les bourses sur lesquelles les actions du groupe peuvent être cotées.



CONTRÔLES DES EXPORTATIONS ET DES IMPORTATIONS

En tant qu'entreprise mondiale, le groupe Snowfox doit se conformer aux réglementations commerciales. Nos transactions commerciales peuvent être soumises à divers contrôles commerciaux et lois qui réglementent l'exportation et l'importation. Si vous êtes impliqué dans l'importation, l'exportation ou le transfert de biens, de services ou de technologies au-delà des frontières nationales au nom de l'entreprise, vous devez vous conformer à ces lois, quel que soit votre emplacement. Si la loi nationale entre en conflit avec une loi commerciale locale, la loi nationale peut s'appliquer. Si vous avez des questions sur la manière dont ces lois s'appliquent à vos activités, contactez le service juridique pour obtenir des conseils.

Si vous faites des affaires à l'échelle internationale au nom du groupe Snowfox, assurez-vous d'avoir une compréhension approfondie de ces lois et d'en savoir suffisamment sur les tiers qui font des affaires au nom du groupe pour vous assurer qu'ils prennent les décisions appropriées en notre nom.

ANTICORRUPTION

(Veuillez vous référer à notre politique anticorruption)

Le groupe Snowfox interdit toute forme de corruption ou de pots-de-vin. Tous les employés, agents, consultants, représentants et partenaires de coentreprises agissant au nom du groupe Snowfox ou de ses filiales contrôlées doivent se conformer pleinement à notre politique et à la loi. Nous ne tolérons pas les violations. La conformité est une condition d'emploi ou d'association avec notre entreprise. Pour se conformer à notre politique et aux lois anticorruption, aucun employé ne doit jamais offrir, directement ou indirectement, toute forme de cadeau, de divertissement ou toute autre chose de valeur à un fonctionnaire ou à ses représentants pour : • Obtenir ou conserver des affaires ; • Influencer des décisions commerciales ; • Accélérer un processus ; ou • S'assurer un avantage injuste.



NOS COMMUNAUTÉS

Le groupe Snowfox comprend l'importance de la responsabilité sociale et vise à avoir une influence positive sur ses quartiers, ses habitants et l'environnement. Nous le faisons par le biais d'initiatives telles que la Fondation Bento.

Le groupe Snowfox comprend la nécessité d'un équilibre entre le travail, la vie personnelle et la famille, et nous encourageons les employés à s'impliquer dans leurs communautés. Vous pouvez garder confidentielles vos activités personnelles en dehors du lieu de travail, mais gardez toujours à l'esprit que vous êtes un représentant du groupe. Votre conduite peut affecter la perception de la marque du groupe Snowfox.

ACTIVITÉS POLITIQUES

Toute contribution politique faite par l'entreprise doit être approuvée au préalable par le conseil d'administration.

Les contributions politiques doivent être conformes aux lois et règlements applicables dans la juridiction dans laquelle la contribution est faite.

Les employés peuvent participer à une activité politique personnelle et ont le droit, protégé par la constitution, de soutenir les candidats et les questions politiques de leur choix. Toutefois, toute participation à une telle activité doit se faire sur votre temps libre et à vos propres frais. Vous devez indiquer clairement que vos opinions et vos actions sont les vôtres et non celles du groupe.

RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE ET DURABILITÉ

Nos objectifs en matière de durabilité sont axés sur l'amélioration continue dans les domaines suivants :

- **RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE** Le groupe Snowfox s'est engagé à respecter la responsabilité environnementale, et nous encourageons tout le monde à chercher des moyens d'aborder de manière proactive les impacts environnementaux de nos activités. Nous concentrons nos efforts sur les domaines où nous pouvons avoir un impact significatif sur les questions environnementales critiques, notamment le changement climatique, la conservation des ressources naturelles et la gestion des déchets. Nous écoutons, apprenons et investissons en permanence dans les innovations qui peuvent améliorer notre empreinte environnementale. Nous travaillons avec nos principaux fournisseurs pour promouvoir des pratiques respectueuses de l'environnement dans leurs activités.
- **BIEN-ÊTRE** Nous nous engageons à soutenir le bien-être de nos clients. Nous offrons une gamme de choix de menus pour répondre aux divers besoins et préférences de nos clients. Nous fournissons des informations sur les valeurs nutritionnelles de nos offres afin que nos clients puissent choisir des articles qui répondent à leurs besoins alimentaires et à ceux de leurs familles.



- **CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT DURABLE** Nous nous efforçons de mettre en place une chaîne d'approvisionnement qui produise de manière rentable des produits sûrs et de haute qualité, sans interruption de l'approvisionnement, tout en créant un avantage net en améliorant les résultats éthiques, environnementaux et économiques.



CROISSANCE RENTABLE

CONCURRENCE LOYALE

La plupart des pays dans lesquels nous opérons dans le monde ont des lois sur la concurrence loyale qui visent à protéger les consommateurs et à promouvoir la concurrence loyale. Le groupe Snowfox approuve ces lois et s'y conforme.

Les lois sur la concurrence régissent également nos relations avec les fournisseurs et les franchisés-opérateurs. Si vous avez une question sur un problème, une discussion, une décision ou une action qui a des implications potentielles en matière de législation antitrust, consultez le service juridique avant d'agir.

PRATIQUES COMMERCIALES

Les informations sur les concurrents et les fournisseurs sont un atout précieux. Nous respectons les droits des concurrents et des fournisseurs, et nous agissons de manière équitable envers eux sur le marché. Nous nous efforçons d'obtenir des avantages concurrentiels par le biais de recherches, de marketing, d'exécution, de qualité et de service supérieurs - jamais par des pratiques commerciales contraires à l'éthique ou douteuses. Nous ne nous engageons pas dans des pratiques commerciales déloyales ou illégales. Les règles suivantes s'appliquent lorsque le groupe Snowfox ou toute personne travaillant en notre nom recueille ou utilise des informations concernant des concurrents ou des fournisseurs :

- Respectez les droits de propriété d'autrui, y compris les brevets, les droits d'auteur et les marques commerciales ;
- Ne pas accepter, divulguer ou utiliser des informations qui vous ont été communiquées en violation d'un accord de confidentialité ;
- Ne divulguez pas ou n'utilisez pas d'informations qui pourraient être exclusives ou confidentielles sans consulter le service juridique ;
- N'utilisez pas de méthodes contraires à l'éthique ou illégales pour recueillir des informations sur d'autres entreprises ;
- Ne volez pas d'informations confidentielles ou ne persuadez pas les employés actuels ou passés d'autres entreprises de divulguer des secrets commerciaux.
- Ne prenez aucune mesure qui pourrait donner l'impression d'un accord inapproprié avec des concurrents.



L'INFORMATION PRIVILÉGIÉE ET LA NÉGOCIATION D'ACTIONNAIRES

Les informations qui n'ont pas été rendues publiques et qu'une personne raisonnable considérerait comme importantes pour prendre une décision d'investissement sont communément appelées informations privilégiées. Les informations privilégiées comprennent également les informations relatives aux actions d'autres entreprises publiques apprises par le biais de votre poste au sein du groupe Snowfox ou par d'autres moyens illicites. Des exemples d'informations privilégiées sont les révisions importantes à la hausse ou à la baisse des résultats prévisionnels, les restructurations importantes, les changements de direction et les développements importants de produits ou de litiges. Il est illégal d'acheter ou de vendre des actions de toute entreprise, y compris celles du groupe, sur la base d'informations privilégiées. Il est également illégal d'informer d'autres personnes de l'existence d'informations privilégiées, ou de faire des recommandations d'achat ou de vente d'actions à d'autres personnes sur la base de ces informations.

COMMUNICATION AVEC LE PUBLIC

Lorsque le groupe Snowfox fournit des informations aux médias, aux agents de change, aux analystes et aux actionnaires, nous avons l'obligation de communiquer les faits de manière exacte et complète. Afin de garantir l'exactitude et l'exhaustivité des informations, les employés recevant des demandes de renseignements concernant les activités, les résultats, les projets ou la position de Snowfox sur des questions d'intérêt public doivent s'adresser au service des relations avec les investisseurs ou à un membre du conseil d'administration.

PRISE DE DÉCISIONS

Pour décider si un acte est ou non contraire à l'éthique, nous vous recommandons toujours de vous poser les questions suivantes :

- i) est-ce que cela semble juste ?
- ii) est-ce légal?
- iii) qui d'autre pourrait être affecté par ma décision?
- iv) est-ce que je voudrais être traité de cette façon ?
- v) comment je réagis si quelqu'un me faisait ça ?
- vi) serais-je gêné si d'autres personnes savaient ce que j'ai décidé ?
- vii) mon action serait-elle conforme aux politiques et aux valeurs du groupe ?
- viii) si je le fais, comment je me sentirai après ?
- ix) est-ce que je dispose de toutes les informations nécessaires pour prendre ma décision ?
- x) aurai-je agi en toute conscience et serai-je préparé et capable d'expliquer mes actions ?
- xi) dois-je d'abord en parler à mon responsable ou à une autre personne compétente ?



SOULEVER DES PRÉOCCUPATIONS

Si vous avez besoin d'une orientation, d'un conseil ou si vous avez des doutes sur la marche à suivre pour faire un choix éthique, vous pouvez faire part de vos préoccupations à votre supérieur hiérarchique, aux RH ou en consultant nos politiques en matière de griefs, de dénonciation, anticorruption et/ou notre déclaration sur l'esclavage moderne.

Si vous avez des commentaires ou des questions concernant tout aspect de cette politique, veuillez contacter votre supérieur hiérarchique, les RH ou envoyer un courriel à alyson@yosushi.com.

Signé par

l'employé :

Date:

Signé au nom du

groupe :

Date: