

Code de
Déontologie &
de Conduite

Sommaire

Nos valeurs	3
Objectif et champ d'application	4
Prendre les bonnes décisions	5
Responsabilités des collègues de travail	6
Responsabilités des dirigeants	6
Respect des lois	8
Équité et inclusion	8
Respect des droits de l'homme	10
Harcèlement, violence et abus	12
Consommation de substances illicites	13
Environnement	13
Corruption, pots-de-vin, blanchiment d'argent	15
Antitrust et concurrence équitable	16
Conflits d'intérêts	17
Cadeaux et divertissements	19
Protection des données	20
Protection des informations privilégiées et confidentielles	21
Propriété intellectuelle	22
Protection des biens et des ressources de l'entreprise	23
Réseaux sociaux	24
Contacts avec les gouvernements	25
Griefs et dénonciations	26
Faute professionnelle et non-conformité	28

Nos valeurs

Nos valeurs établissent une compréhension commune de ce que C&A représente et de ce en quoi elle croit, façonnant notre état d'esprit et nos actions au travail.

En comprenant et en traduisant les valeurs de C&A dans nos pratiques quotidiennes, chacun d'entre nous contribue à promouvoir un climat positif de compréhension mutuelle, de collaboration et de confiance.

En respectant les valeurs de notre entreprise, nous créons un environnement favorable et prévisible où tous les collègues de C&A se sentent à l'aise pour demander des conseils, partager des idées et travailler ensemble à la réalisation des objectifs communs.

Nous prenons soin des personnes et de la planète

Notre objectif est de créer une mode ayant un impact positif et nous donnons aux clients la possibilité de faire des choix plus durables.

Nous pensons exclusivement au client

Nous sommes passionnés par la mode et par les clients. Nous avons à cœur de fournir chaque jour les meilleurs produits et la meilleure expérience d'achat.

Nous aimons être ensemble

Nous aimons travailler en équipe, en poursuivant un objectif commun, être ONE C&A. Nos parcours différents et nos diverses compétences nous aident à relever les défis et à trouver des solutions innovantes.

Nous aimons la simplicité

Nous vivons et respirons la simplicité. Nous entretenons des relations simples et directes entre nous, avec les clients et les partenaires externes. Il est essentiel de viser la simplicité dans nos tâches quotidiennes et faire des choix intelligents en tenant compte des coûts.

Nous pensons et agissons avec une longueur d'avance

Les erreurs font partie de notre vie quotidienne, au travail et à la maison. Les enseignements que nous en retirons nous rendent plus intelligents et plus agiles. Le fait d'apprendre en continu nous aide à développer nos activités et innover dans le secteur.

Objectif et champ d'application

Le Code de Déontologie et de Conduite des collègues de C&A vise à protéger notre personnel, notre réputation et le succès à long terme de notre entreprise.

Le présent Code de Déontologie et de Conduite, ci-après nommé « le Code », régit les actions et les décisions de toutes les personnes au sein de notre organisation, et ce sans exception.

Il fixe des attentes sur divers aspects de la conduite professionnelle que nous devons tous respecter. Il définit ce qui est considéré comme acceptable et inacceptable au sein de C&A, et offre des conseils pratiques en termes de conformité.

Le Code traite de la manière dont nous, en tant que collègues de C&A, devons nous comportons les uns par rapport aux autres, ainsi qu'avec les clients, les fournisseurs, les partenaires commerciaux, les autorités publiques et les communautés au sein desquelles nous exerçons nos activités. Il encourage l'intégrité et les choix responsables à tous les niveaux de notre entreprise. En bref, il nous aide à faire ce qui est juste.

Tous les collègues sont tenus de respecter le Code. Les dirigeants ont la responsabilité de sensibiliser les collègues de C&A au Code, de les encourager à s'exprimer et de montrer l'exemple en respectant le Code. Chacun est tenu de respecter le Code, quel que soit son poste ou son niveau d'autorité.

Les dispositions du Code sont soumises à la loi contraignante applicable.

Ce Code est contraignant exclusivement dans le domaine professionnel. Nous respectons le droit à la vie privée de nos collègues et ne cherchons pas à réglementer les questions personnelles. Nous sommes convaincus que nos collaborateurs sont toujours intègres.



Prendre les bonnes décisions



Depuis notre création en 1841, nous avons adopté une philosophie d'entreprise fondée sur les principes d'intégrité, de responsabilité, de confiance, de respect et de passion au service de nos clients. Au cœur de cette philosophie se trouve notre engagement à respecter les lois applicables et à faire ce qui est juste et équitable, sans jamais compromettre les intérêts de C&A pour un gain personnel.

Nous agissons avec honnêteté dans nos interactions avec les clients, les collègues, les propriétaires, les partenaires commerciaux, les fournisseurs, les concurrents, les régulateurs et les décideurs politiques. Nous communiquons de manière ouverte, précise et transparente, tant en interne qu'en externe, tout en respectant la confidentialité si nécessaire.

Nous sommes conscients que nos comportements individuels peuvent avoir une influence sur la confiance et l'intégrité accordées à C&A. Nous nous abstenons de nous engager dans des activités susceptibles d'éroder la confiance des parties prenantes dans notre entreprise. Nous faisons des choix responsables, conscients de l'impact économique, social et écologique de nos actions. En agissant de manière éthique, nous préservons la réputation de la marque C&A. En outre, nous exigeons de nos fournisseurs et de nos partenaires commerciaux qu'ils respectent des normes élevées en matière d'éthique des affaires, telles que décrites dans notre Code de conduite Fournisseurs et Partenaires commerciaux (Code of Conduct for Suppliers and Business Partners).

Chacun d'entre nous a la responsabilité d'identifier les problèmes éthiques et de faire preuve de discernement dans tout ce qu'il fait pour son entreprise. Parfois, nous nous trouvons dans des situations complexes et difficiles à résoudre.

Lorsque nous sommes confrontés à une décision difficile ou à un dilemme, il est important de nous poser les questions suivantes :

- L'action envisagée est-elle conforme au présent Code et aux politiques de C&A ?
- Cette action est-elle légale ?
- Est-elle équitable et inclusive ?
- Profite-t-elle à l'entreprise dans son ensemble ?
- Serais-je à l'aise si mes actions étaient rendues publiques ?
- Pourrais-je les défendre auprès de mes collègues, de mes amis ou de ma famille ?

S'il peut être difficile de faire les bons choix, le respect de ce Code et de nos valeurs est une priorité absolue à tout moment.

Responsabilités des collègues de travail

Les collègues de C&A sont tenus de respecter les règles simples et les principes généraux énoncés dans le Code.

Il est nécessaire que chacun d'entre nous comprenne et respecte toutes les politiques et lois qui s'appliquent à son travail, même s'il est soumis à des pressions qui l'incitent à se comporter différemment. Cela signifie également que nous attendons de nos collaborateurs qu'ils agissent de façon responsable et respectent nos valeurs et le présent Code.

Tous les collègues doivent demander conseil lorsqu'ils ont des questions ou des difficultés à se conformer au Code, et collaborer pleinement aux enquêtes sur les violations présumées du Code.

Tous les collègues sont encouragés à informer rapidement C&A de toute situation susceptible d'enfreindre le Code en contactant leur responsable, notre partenaire commercial People & Culture, le Conseiller juridique local ou le Responsable Conformité.

Les violations peuvent également être signalées par l'intermédiaire de la C&A Fairness Channel ou à l'adresse suivante : compliance@canda.com.

Responsabilités des dirigeants

Les dirigeants ont la responsabilité unique de créer un climat de confiance et d'intégrité au sein de leurs équipes. Un environnement où la conformité est la norme est une garantie essentielle de notre succès.

La manière dont nous montrons notre engagement envers les valeurs de C&A et le présent Code établit les normes que d'autres suivront.

En mettant en œuvre les pratiques suivantes, nous pourrions maintenir les normes d'intégrité attendues au sein de nos équipes :

- Informer nos équipes de l'importance du Code, en montrant notre soutien à nos valeurs et à nos règles, et en définissant des attentes claires en ce qui concerne leur respect
- Montrer l'exemple en adoptant à tout moment un comportement éthique ; ne jamais demander à nos équipes de s'engager dans des activités illégales, de violer les politiques de C&A ou d'ignorer les valeurs de C&A
- Prêter attention aux situations dans lesquelles des problèmes éthiques pourraient se poser ; prendre des mesures immédiates pour les résoudre ; éviter toute apparence d'approbation implicite d'un tel comportement
- Créer un espace sûr où les membres de notre équipe peuvent partager des opinions différentes et soulever des préoccupations, même s'ils sont difficiles à entendre.



« Un environnement où la conformité est la norme est une garantie essentielle de notre succès »

Respect des lois

Nous respectons les lois, dans le monde entier

En tant que membres de la communauté internationale et d'une entreprise mondiale, nous nous conformons à toutes les lois, règles et réglementations en vigueur dans chaque pays ou région où nous exerçons nos activités. Cet engagement est ancré dans notre conviction que nous sommes responsables de nos propres actions. Le respect de ces normes ne consiste pas seulement à répondre à des exigences légales ; il s'agit d'un aspect fondamental de l'éthique d'une entreprise.

Pour chacun d'entre nous, cela signifie :

- Respecter et se conformer aux règles et réglementations de chaque pays ou région où nous exerçons nos activités
- S'exprimer lorsque nous pensons qu'une décision ou une action va à l'encontre de notre Code ou des lois applicables
- Si nous constatons ou soupçonnons une mauvaise conduite ou qu'un collègue ou un partenaire commercial n'a pas respecté la loi ou a l'intention de l'enfreindre, nous le signalons au Conseiller juridique local, au Responsable Conformité ou par l'intermédiaire de la C&A Fairness Channel : nous ne l'ignorons pas

Équité et inclusion

Nous incluons les personnes et les perspectives

Chez C&A, nous acceptons nos différences et apprécions la diversité des pensées, des origines et des identités. Les expériences de chacun sont importantes pour nous. Nous favorisons un environnement de soutien où chaque personne se sent valorisée pour ses qualités et ses contributions uniques.

Nous ne tolérons aucune discrimination directe ou indirecte fondée sur l'âge, le handicap, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique, la race, la nationalité, la religion, le milieu socio-économique, la grossesse, la situation matrimoniale ou familiale, l'appartenance à un syndicat ou toute autre dimension de l'identité et de ses intersections. Notre engagement à traiter toutes les personnes de manière équitable et respectueuse s'étend à tous les individus à l'intérieur et à l'extérieur de C&A, y compris nos précieux clients.

La discrimination consiste à traiter les gens de manière injuste ou différente en fonction de leurs attributs, tels que l'origine, l'identité ou les caractéristiques personnelles. Cela concerne le fait de juger ou de traiter négativement une personne simplement en raison de ce qu'elle est.

La discrimination est condamnable parce qu'elle ne tient pas compte de la valeur inhérente de chaque individu et lui refuse

l'égalité des chances et des droits. La discrimination ne se limite pas à des actes manifestement injustes. Il s'agit également de préjugés subtils et de barrières systémiques qui freinent des groupes de personnes.

Nous savons que l'inégalité prend différentes formes. Guidés par nos valeurs, nous nous efforçons d'être équitables tant dans nos processus que dans nos résultats. Nous soutenons l'action positive pour garantir l'égalité des chances, en tenant compte des besoins divers de nos collègues, pour permettre à chacun d'atteindre son plein potentiel chez C&A.

Pour chacun d'entre nous, cela signifie :

- Tenir compte de chacun, veiller à ce qu'il se sente écouté et apprécié
- S'efforcer de surmonter les préjugés personnels à l'égard de ceux qui sont différents de nous
- Encourager la diversité des idées, des opinions et des modes de pensée
- Constituer des équipes inclusives et diversifiées, accueillir des personnes de sexe, d'âge, de capacité, d'origine ethnique, de race, d'orientation sexuelle et d'origine économique différents
- Veiller à ce que nos pratiques commerciales ne désavantagent ni n'excluent les personnes en raison de leurs caractéristiques
- Traiter tout le monde de manière équitable, apporter un soutien à ceux qui en ont besoin pour réussir
- Respecter les autres cultures et éviter de supposer que notre propre culture est la norme
- S'exprimer et remettre en question les comportements qui excluent les gens autour de nous



Respect des droits de l'homme

Nous défendons les droits de l'homme à tout moment

Lorsque nous rejoignons C&A, nous assumons la responsabilité de respecter et de promouvoir les droits de l'homme, en garantissant la dignité de tous les individus, à la fois en interne et dans toutes les activités de l'entreprise.

Cela signifie que nous nous engageons à respecter les droits de l'homme des personnes concernées par nos activités : nos collègues, les employés de notre chaîne d'approvisionnement, nos clients et les communautés au sein desquelles nous opérons.

En tant qu'acteur majeur du commerce de détail de la mode, C&A a le pouvoir d'influencer et de façonner les normes et les pratiques du secteur. En donnant la priorité aux droits de l'homme, nous pouvons montrer l'exemple et susciter des changements positifs à l'échelle mondiale. Il s'agit notamment de favoriser des lieux de travail sûrs, de promouvoir des pratiques de travail équitables, de respecter la liberté d'association, de soutenir l'équité et l'inclusion et de sauvegarder les droits des employés dans toutes nos chaînes d'approvisionnement.

Nos collègues ont le droit d'adhérer librement à des syndicats ou à des associations de collègues, ou d'en former, conformément aux normes internationales en matière de droits de l'homme, au droit du travail local et aux cadres juridiques pertinents. Nous respectons également le droit à la négociation collective.

Nous favorisons des espaces sûrs où tous les collègues se sentent autorisés à s'exprimer, dans l'esprit d'un dialogue ouvert et respectueux. Nous ne tolérons pas l'incitation à la haine, à la violence ou la promotion d'idées extrémistes fondées sur la politique, la religion ou d'autres idéologies.

Nous reconnaissons que nos propres pratiques d'achat peuvent jouer un rôle clé en permettant à nos fournisseurs et à nos partenaires commerciaux de respecter les droits de l'homme des employés. C'est pourquoi nous maintenons notre engagement en faveur de pratiques d'achat responsables dans nos relations commerciales, et cherchons à les améliorer en permanence sur la base du retour d'information de nos fournisseurs¹.

Pour chacun d'entre nous, cela signifie :

- Identifier les risques et prendre des mesures proactives pour prévenir toute incidence négative sur les droits de l'homme causée, directement ou indirectement, par nos décisions
- Ne pas embaucher de personnes âgées de moins de 16 ans dans des emplois réguliers à temps plein. Assurer la protection des jeunes travailleurs de moins de 18 ans
- Rejeter toutes les formes d'exploitation du travail
- Respecter des horaires de travail raisonnables et garantir des

Pour en savoir plus, consultez notre Directive Droits de l'homme et Équité (Human Rights & Equity Policy)

- salaires équitables
- Ne pas entraver la liberté d'autrui de chercher de l'aide ou de s'affilier à des syndicats reconnus, à des comités d'entreprise et à des groupes de ressources pour les employés
- Exiger des fournisseurs et des partenaires commerciaux qu'ils respectent les normes internationales en matière de droits de l'homme²

1 Comme décrit dans la Directive Pratiques d'achat C&A (C&A Purchasing Practices Policy)

2 Comme décrit dans la Directive Droits de l'homme et Équité (Human Rights & Equity Policy), le Code de conduite Fournisseurs et Partenaires commerciaux (Code of Conduct for Suppliers and Business Partners) et les Directives afférentes de C&A



Harcèlement, violence et abus

Nous ne tolérons pas les comportements nocifs

Chez C&A, il ne doit exister aucune forme de harcèlement, de violence ni d'abus.

Nous ne tolérons pas les comportements qui portent atteinte à ce principe, y compris, mais sans s'y limiter, les agressions physiques, le harcèlement verbal, le harcèlement sexuel, les brimades et le harcèlement moral. Il s'agit généralement d'humiliations et de propos dégradants, d'injures, de cris, de jurons, d'intimidations et de menaces, de harcèlement gestuel, de rumeurs sur la vie privée d'une personne, de diffusion intentionnelle de fausses informations, de farces, de cyberintimidation, de sabotage du travail d'une personne ou de ses possibilités d'évolution, la dégradation ou le vol de biens, l'isolement ou le refus de la présence d'une personne, le harcèlement fondé sur le sexe, le harcèlement ciblant les antécédents ou l'identité d'une personne, l'abus financier et le harcèlement de pouvoir lorsque la hiérarchie du bureau est utilisée à mauvais escient, le harcèlement par des tiers, lorsque les employés sont ciblés par des clients ou des partenaires commerciaux.

Il est strictement interdit de porter des armes, des armes à feu, des munitions, des explosifs ou tout autre dispositif incendiaire dans les locaux de C&A ou dans les véhicules de l'entreprise. Les comportements qui constituent une menace pour les personnes ou les biens, ou qui risquent de dégénérer en violence, doivent être signalés sans délai.

Pour chacun d'entre nous, cela signifie :

- Traiter les gens avec respect et être conscient de l'impact de nos paroles et de nos actions sur les autres
- Éviter les comportements susceptibles de causer un préjudice physique ou émotionnel ou une détresse injustifiée
- Éviter les comportements qui pourraient être perçus comme menaçants, intimidants ou abusifs
- Ne pas plaisanter sur les menaces ou la violence
- Si un collègue est affecté par un comportement inapproprié, l'écouter, faire preuve d'empathie et offrir votre aide
- Si nous sommes témoins ou victimes d'une forme quelconque de harcèlement, de violence ou d'abus, nous le signalons immédiatement à notre responsable, au partenaire commercial de People & Culture ou par l'intermédiaire de la C&A Fairness Channel

Consommation de substances illicites

Nous n'autorisons pas la consommation de substances illicites

Chez C&A, il ne doit pas y avoir de consommation, possession, vente ou distribution illégale d'alcool ou de substances illicites. La consommation d'alcool ou de substances illicites qui altèrent la vigilance ou le jugement n'est pas propice à un environnement de travail sain et productif. Chacun d'entre nous doit éviter de consommer des substances d'une manière qui entrave sa capacité à accomplir les tâches qui lui sont confiées en toute sécurité.

En cas de soupçon raisonnable de consommation de substances illicites, des tests de dépistage d'alcool et de drogues peuvent être effectués sur les collègues qui effectuent des tâches présentant des risques potentiels pour la santé et la sécurité, telles que l'utilisation d'équipements. Ces contrôles sont effectués dans la mesure du possible et sont soumis à des restrictions conformément aux réglementations applicables.

Pour chacun d'entre nous, cela signifie :

- Ne pas apporter de drogues ou de substances illicites dans les locaux de C&A
- Ne pas consommer d'alcool pendant les heures de travail
- Si la consommation d'alcool est exceptionnellement autorisée lors d'événements organisés par l'entreprise, nous veillons à ce qu'elle soit limitée, responsable, culturellement appropriée et qu'elle ne soit imposée à personne
- Si nous recevons un avis médical nous demandant de prendre des médicaments qui ont un impact significatif sur nos performances professionnelles ou qui nécessitent une modification de nos tâches, nous en informons notre responsable ; il n'est pas nécessaire de divulguer le médicament en question ou la raison médicale pour laquelle il est pris
- Ne pas effectuer de travaux critiques pour la sécurité sous l'influence des substances mentionnées

Environnement

Nous prenons soin de notre planète

Chez C&A, nous sommes motivés par notre désir de faire ce qu'il y a de mieux pour notre planète. Nous croyons en notre responsabilité collective de protéger et de préserver l'environnement.

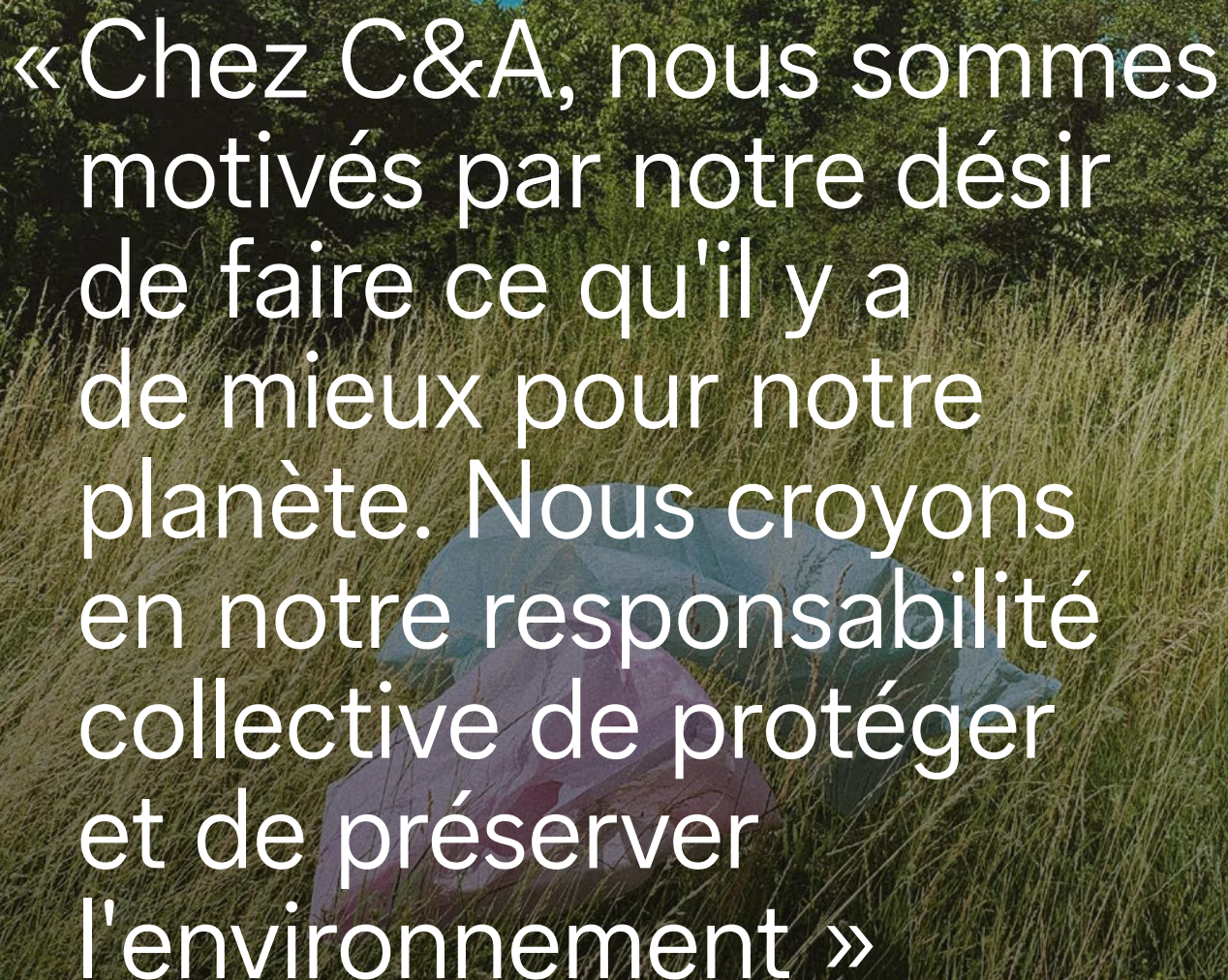
Nous reconnaissons que les ressources de la Terre sont limitées et que nous avons atteint les limites de ce que notre planète peut fournir de manière durable. Nous prenons des mesures proactives pour un avenir plus durable.

En adoptant des pratiques respectueuses de l'environnement, nous pouvons minimiser notre empreinte écologique et contribuer à un monde plus vert. Nous donnons la priorité aux fournisseurs qui partagent notre engagement en faveur du développement durable et nous nous efforçons de choisir des matériaux et des produits certifiés, conformes à des normes environnementales élevées, par des tiers indépendants.

Nous comprenons qu'en tant qu'employés d'une grande marque de mode, nous avons la possibilité et l'obligation de faire une différence substantielle et positive sur l'environnement à travers notre travail quotidien.

Pour chacun d'entre nous, cela signifie :

- Préserver l'énergie et l'eau : faire attention à la consommation d'énergie en éteignant les lumières et les équipements lorsqu'ils ne sont pas utilisés ; utiliser l'eau de manière efficace, en signalant toute fuite
- Réduire les déchets : minimiser les déchets d'emballage et opter pour des matériaux réutilisables ou recyclables lorsque cela est possible ; trier et éliminer correctement les produits recyclables conformément aux directives
- Promouvoir des pratiques respectueuses de l'environnement : éduquer et inspirer les clients et les collègues en matière de développement durable ; encourager l'entretien responsable des vêtements, le recyclage et les choix de mode conscients



« Chez C&A, nous sommes motivés par notre désir de faire ce qu'il y a de mieux pour notre planète. Nous croyons en notre responsabilité collective de protéger et de préserver l'environnement »

Corruption, pots-de-vin, blanchiment d'argent

Nous devons mériter la confiance

Les pratiques commerciales honnêtes et sans préjugés sont essentielles chez C&A. En revanche, l'inconduite financière compromet l'intégrité des systèmes financiers, la loyauté du commerce et l'objectivité de la prise de décision. Nous interdisons strictement toute activité financière illicite, comme la corruption, les pots-de-vin et le blanchiment d'argent.

En éliminant les activités illégales, nous soutenons la transparence et l'État de droit, et garantissons un traitement impartial à toutes les personnes concernées.

Il est de notre responsabilité d'identifier et de signaler tout comportement suspect. Il est important d'être conscient des signes de corruption, de pots-de-vin et de blanchiment d'argent, de minimiser les risques et de signaler rapidement toute préoccupation.

La corruption implique un comportement malhonnête ou frauduleux de la part d'individus en position de pouvoir, souvent par le biais de pots-de-vin.

La corruption est le fait d'offrir, de donner ou de recevoir quelque chose de valeur dans l'intention d'influencer les actions de quelqu'un. Elle peut prendre différentes formes, telles que de l'argent, des cadeaux, des faveurs, des billets ou des promesses d'emploi ou d'affaires futures.

Le blanchiment d'argent est le processus qui consiste à faire paraître légaux des fonds obtenus illégalement en effectuant des transactions qui dissimulent leur source d'origine. L'implication dans des affaires d'argent sale peut gravement nuire à notre réputation, avoir des conséquences juridiques et même entraîner la perte de licences d'exploitation de services financiers.

Pour chacun d'entre nous, cela signifie :

- Ne pas tirer d'avantages déloyaux par le biais de manipulations, de dissimulations, d'abus d'informations privilégiées, de fausses déclarations ou de toute autre pratique déloyale
- Ne jamais offrir ni accepter de pots-de-vin ; prendre des mesures pour prévenir la corruption par d'autres personnes agissant en notre nom, par exemple en effectuant des contrôles appropriés sur les tiers avec lesquels nous travaillons ; signaler immédiatement tout soupçon de corruption
- Éviter les transactions en espèces, à l'exception des transactions de vente effectuées dans nos points de vente
- Ne pas accepter ni offrir quoi que ce soit qui puisse créer une apparence d'obligation ou nuire à notre indépendance
- Ne pas effectuer de paiements de facilitation

- Accorder des avantages à des partenaires commerciaux, à des clients ou à d'autres tiers uniquement dans le respect de la loi
- Toujours respecter les règles en vigueur
- Éviter les actions susceptibles d'enfreindre les lois sur le blanchiment d'argent
- Faire preuve d'une tolérance zéro à l'égard des comportements non conformes de toute personne représentant C&A ; signaler immédiatement tout comportement suspect à notre supérieur hiérarchique, au Conseiller juridique local, au Responsable Conformité ou par l'intermédiaire de la C&A Fairness Channel

Antitrust et concurrence équitable

Nous jouons franc jeu

La réussite de notre entreprise dépend de l'excellence de notre personnel, de nos services et de nos produits. Nous comprenons qu'une concurrence saine alimente l'innovation, sert nos clients et nous pousse à nous améliorer constamment. Nous pratiquons une concurrence loyale et nous nous abstenons de toute pratique susceptible de limiter la concurrence sur un marché donné.

Promouvoir une concurrence ouverte et équitable tout en veillant à ce que les consommateurs aient accès à une variété de produits à des prix abordables profite à toutes les parties concernées. Les violations du droit de la concurrence peuvent avoir de graves conséquences pour l'entreprise et les individus, notamment une publicité négative, une atteinte à la réputation, des amendes substantielles, voire une peine d'emprisonnement.

Pour chacun d'entre nous, cela signifie :

- Respecter les règles des lois antitrust et de la concurrence lorsqu'elles s'appliquent à votre poste
- Ne conclure que des accords autorisés par les lois sur la concurrence applicables, qui interdisent toute action coordonnée entre les acteurs du marché en vue de fixer ou d'augmenter artificiellement les prix, de diviser les marchés ou de restreindre le commerce de toute autre manière
- Éviter toute activité qui limite illégalement la concurrence
- Si nous avons connaissance du comportement douteux d'un tiers, qu'il s'agisse d'un concurrent, d'un partenaire commercial ou de toute autre partie, nous devons immédiatement mettre fin à toutes les interactions et faire part de nos soupçons au Conseiller juridique local, au Responsable Conformité ou à la C&A Fairness Channel

Conflits d'intérêts

Nous évitons les conflits d'intérêts

Tous les collègues de C&A doivent s'assurer que leurs décisions ne sont pas influencées par des conflits d'intérêts.

Il y a conflit d'intérêts lorsque nos intérêts personnels ou familiaux, nos devoirs ou nos activités entrent en conflit avec les intérêts de l'entreprise. Cela peut entraver la bonne marche des affaires, saper la confiance et nuire à notre réputation.

Nous sélectionnons nos fournisseurs uniquement sur la base de critères objectifs et factuels en phase sur nos exigences commerciales. Lorsque nous recherchons des partenaires, nous identifions des entreprises et des personnes qui offrent des produits et des services de haute qualité et compétitifs, et qui font preuve de responsabilité sociale. Les attentes des fournisseurs sont détaillées dans le Code de Conduite Fournisseurs et Partenaires commerciaux (Code of Conduct for Suppliers and Business Partners).

Les exemples suivants sont des exemples courants d'activités qui soulèvent des préoccupations en matière de conflits d'intérêts :

- Détenir sciemment une participation financière, directe ou indirecte, dans une entreprise impliquée dans les activités de C&A ou en concurrence avec C&A
- Faire appel à un fournisseur, un distributeur ou un agent qui est un ami proche ou un membre de la famille
- Accepter une compensation ou des cadeaux coûteux de la part d'un fournisseur, d'un distributeur ou d'un agent pour avoir recommandé leurs services à C&A
- Tirer profit d'opportunités commerciales qui devraient légitimement être réalisées par C&A, telles que l'utilisation des relations avec les clients à des fins personnelles
- Occuper un second emploi qui interfère avec nos responsabilités au sein de C&A ou qui enfreint les accords signés avec C&A
- Être employé, conseiller ou membre du conseil d'administration d'un concurrent, d'un fournisseur ou d'un prestataire de services
- Lorsqu'un responsable ou une personne en position de pouvoir initie ou entretient une relation intime avec un collègue subordonné placé sous son influence ou son autorité directe

Pour chacun d'entre nous, cela signifie :

- Éviter toute action ou décision susceptible de donner lieu à des conflits d'intérêts potentiels
- Respecter strictement les normes et procédures d'approvisionnement de C&A
- Éviter toute forme de traitement préférentiel tout au long de la relation avec le fournisseur
- Révéler les conflits d'intérêts de manière proactive et transparente à notre supérieur hiérarchique
- Déclarer les conflits d'intérêts en remplissant un [formulaire](#)

de divulgation des conflits d'intérêts et en l'envoyant par e-mail à People & Culture et au Conseiller juridique local ou au Responsable Conformité

- En cas de doute, nous demandons d'abord conseil à notre responsable
- Si un supérieur hiérarchique ou une personne en position d'autorité entame ou entretient une relation étroite avec un employé subordonné placé sous son influence ou son autorité directe, il doit immédiatement en informer le service People & Culture; cette démarche est essentielle pour résoudre les problèmes potentiels liés au déséquilibre des pouvoirs et aux conflits d'intérêts



Cadeaux et divertissements

Nous ne laissons pas les cadeaux influencer notre jugement

Nous accordons une grande importance aux relations que nous établissons avec nos clients et nos fournisseurs, car elles sont fondées sur l'ouverture et l'intégrité. Nos décisions commerciales ne doivent jamais être influencées par des faveurs ou des cadeaux, et nous n'essaierons pas non plus d'influencer les autres par ce biais.

Pour préserver cette intégrité, il est strictement interdit à nos collègues d'accepter, de solliciter ou d'offrir des cadeaux de valeur ou des divertissements de la part d'individus ou d'organisations cherchant à établir une relation avec C&A ou ayant une telle relation.

Toutefois, dans certains cas, l'acceptation ou l'offre occasionnelle de cadeaux symboliques ou d'une modeste hospitalité peut exprimer la bonne volonté de nos partenaires. Cela doit se faire de manière transparente, en veillant à ce qu'il n'y ait aucun soupçon d'irrégularité. Il est essentiel que ces gestes n'influencent jamais notre jugement et ne servent pas à influencer les autres.

Il est essentiel de faire preuve de prudence lorsque l'on s'adresse à des fonctionnaires ou à des hommes politiques. Même des actes apparemment anodins, tels que le fait de régler un repas, peuvent être inappropriés, voire illégaux. Il est conseillé d'éviter ces situations.

Pour chacun d'entre nous, cela signifie :

- Refuser ou renvoyer poliment, mais fermement, tout cadeau de valeur, toute offre de séjour somptueuse ou tout divertissement inapproprié susceptible de compromettre notre réputation
- Veiller à ce que la nourriture et les boissons soient payées séparément par chaque partie, lors des déjeuners ou dîners d'affaires
- Il est rare que nous acceptions ou donnions des cadeaux symboliques ou des divertissements modestes d'une valeur symbolique
- Signaler tout cadeau dépassant 60 euros en remplissant un [formulaire de déclaration de don](#) et en l'envoyant par e-mail à son responsable et au Conseiller juridique local ou au Responsable Conformité¹
- Veiller à ce que nos décisions et relations professionnelles ne soient pas influencées ou perçues comme étant influencées par des échanges de gestes
- Connaître la politique de notre partenaire commercial en

En fonction des exigences du contexte local, C&A peut choisir d'établir des directives locales plus strictes en matière de cadeaux et de divertissements afin de répondre aux risques ou aux préoccupations d'un site particulier.

- matière de cadeaux et de divertissements avant d'offrir des cadeaux symboliques ou des divertissements modestes
- S'abstenir d'offrir des divertissements ou des cadeaux aux fonctionnaires et aux hommes politiques ; en cas de doute, consulter notre External Affairs Lead et le Conseiller juridique local

1 Les sessions de formation et les séminaires d'un prix modéré, organisés dans le but d'améliorer ou de maintenir les connaissances professionnelles des collègues dans le cadre de leur fonction actuelle, sont exemptés de l'obligation de déclaration du seuil des cadeaux.

Protection des données

Nous protégeons les données à caractère personnel

Dans le cadre de nos activités quotidiennes, nous traitons toute une série d'informations et de données à caractère personnel appartenant à nos clients, à nos partenaires commerciaux et à nos collègues. Pour préserver la confidentialité de ces informations, nous appliquons des normes strictes. Nous comprenons également que la collecte, le stockage, le traitement et l'utilisation de données à caractère personnel nécessitent un consentement, des contrats ou des bases juridiques.

Les données à caractère personnel sont toutes les informations qui se rapportent à une personne vivante identifiée ou identifiable. Cela va au-delà des images et des adresses.

La protection de la vie privée est le droit des individus à connaître et à contrôler la manière dont leurs données à caractère personnel sont collectées et traitées. Les lois régissent la protection des données à caractère personnel. Nous réexaminons en permanence nos pratiques afin de donner la priorité à la protection des données à caractère personnel. Les violations portent non seulement atteinte à la confiance et à la réputation, mais pourraient également entraîner des pénalités, des amendes, des poursuites judiciaires ou d'autres sanctions à l'encontre de C&A et de particuliers.

Pour chacun d'entre nous, cela signifie :

- Ne traiter les données à caractère personnel qu'à des fins spécifiques et dans le respect de la réglementation
- Ne conserver les données à caractère personnel que le temps nécessaire à la réalisation de l'objectif pour lequel elles ont été collectées
- Veiller à ce que seules les personnes ayant le droit d'accès puissent lire, copier ou modifier les données à caractère personnel ; n'accorder l'accès aux données qu'en fonction du besoin du besoin de savoir
- Respecter les règles de protection de la vie privée lors du partage de données à caractère personnel avec des tiers
- En cas de doute, contacter le responsable ou le délégué à la protection des données compétent

Pour en savoir plus, consultez notre [Politique de protection des données à caractère personnel \(Policy for Protection of Personal Data\)](#)



Protection des informations privilégiées et confidentielles

Nous protégeons les informations sensibles

Chez C&A, nous traitons les informations confidentielles, y compris les secrets commerciaux, les détails des nouveaux produits, les projections financières et les données des clients, avec la plus grande prudence et nous cherchons toujours à les protéger contre toute divulgation non autorisée. Cette responsabilité s'étend aux informations confidentielles de nos collègues, ainsi qu'à celles de nos clients et partenaires commerciaux.

Nous reconnaissons que toute information, connaissance ou donnée que nous acquérons ou traitons dans le cadre de nos fonctions appartient à C&A et ne doit pas être utilisée, divulguée ou partagée sans l'autorisation explicite d'un supérieur hiérarchique.

L'utilisation ou la diffusion non autorisée de ces informations peut être illégale et entraîner des sanctions juridiques, tant civiles que pénales. Les personnes concernées peuvent également faire l'objet de mesures disciplinaires, comme le licenciement.

Pour chacun d'entre nous, cela signifie :

- Traiter les informations confidentielles avec une extrême prudence et ne jamais les divulguer à des personnes non autorisées
- Protéger les informations confidentielles en utilisant des appareils et des logiciels approuvés par l'entreprise et en créant des mots de passe forts, conformément à nos normes en matière de mots de passe
- Ne jamais créer, accéder ou utiliser des informations confidentielles dans des environnements où elles peuvent être visibles ou audibles par des tiers

Propriété intellectuelle

Nous défendons notre propriété intellectuelle

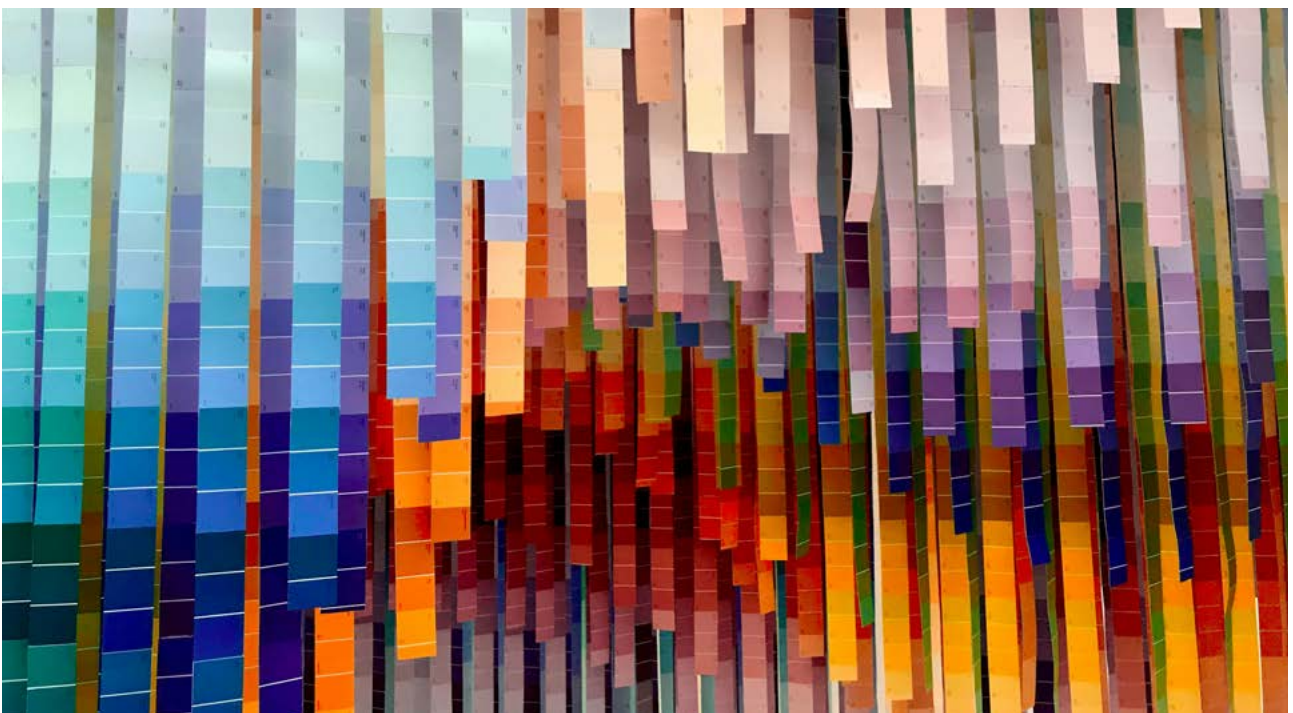
Notre propriété intellectuelle, en particulier notre marque C&A, est l'un de nos actifs les plus précieux. Les droits de propriété intellectuelle peuvent prendre de nombreuses formes : marques, dessins et modèles, brevets, logos, symboles, noms, images ou droits d'auteur. Ces droits de propriété intellectuelle sont précieux, car ils nous différencient de nos concurrents. C'est pourquoi nous devons collaborer pour les protéger.

Nous nous engageons également à respecter les droits de propriété intellectuelle des tiers. Nous attendons de tous nos collaborateurs qu'ils prennent dûment en considération les droits de propriété intellectuelle des tiers dans leur travail quotidien.

Nous défendons nos droits de propriété intellectuelle chaque fois que nous découvrons une violation. En outre, nous reconnaissons que l'atteinte aux droits de propriété intellectuelle peut nuire non seulement aux actifs de l'entreprise, mais aussi à notre réputation et à la confiance que nous accordent nos clients, nos concurrents et nos partenaires commerciaux. Les violations peuvent également entraîner des pertes financières importantes pour C&A et avoir des conséquences en matière de droit civil, pénal et du travail.

Pour chacun d'entre nous, cela signifie :

- Protéger la propriété intellectuelle de C&A contre toute divulgation non autorisée et tout usage abusif
- Informer rapidement le service juridique si nous soupçonnons une violation ou une utilisation ou un accès non autorisé à nos droits de propriété intellectuelle
- Respecter les droits de propriété intellectuelle des autres



Protection des biens et des ressources de l'entreprise

Nous utilisons les ressources du C&A à bon escient

Nous nous efforçons d'utiliser les biens et les ressources de l'entreprise de manière responsable et efficace.

Les actifs de C&A comprennent des catégories telles que les actifs physiques (par exemple, le mobilier de bureau, les équipements et les fournitures), les actifs technologiques (par exemple, le matériel informatique, les logiciels et les systèmes d'information), les actifs financiers (par exemple, les liquidités, les titres et les cartes de crédit), ainsi que les actifs d'information (par exemple, la propriété intellectuelle, les informations sur les produits/services et les données).

Nos collègues reconnaissent et respectent le fait que les actifs et les ressources de l'entreprise appartiennent à C&A et que chacun a la responsabilité de les préserver et de les protéger contre le vol, les cyberattaques, la perte, le gaspillage et l'utilisation abusive. Que nous utilisions des biens matériels ou technologiques fournis par C&A sur le lieu de travail ou en dehors, ils doivent être utilisés uniquement à des fins professionnelles, sauf autorisation contraire.

La vente, le prêt ou le don de ces biens, quel que soit leur état ou leur valeur, sont strictement interdits, sauf autorisation.

Nous accordons le même niveau de soin aux actifs qui nous sont confiés par d'autres.

Pour chacun d'entre nous, cela signifie :

- Utiliser les biens et les ressources de C&A de manière responsable et à des fins professionnelles légitimes
- Ne pas utiliser les actifs du C&A à des fins personnelles ou à des fins sans rapport sans autorisation
- S'abstenir d'utiliser les cartes de crédit de l'entreprise pour des dépenses non liées à l'activité professionnelle, telles que les abonnements et les achats personnels
- Éviter d'utiliser les téléphones de l'entreprise pour des appels personnels, des messages ou une consommation de données de façon excessive
- Signaler tout soupçon d'utilisation abusive, de perte ou de détérioration des actifs du C&A
- Suivre les procédures d'entretien pour garantir le bon entretien des biens du C&A
- Respecter les procédures relatives à la protection des biens et des ressources du C&A

Réseaux sociaux

Nous utilisons les réseaux sociaux de manière responsable

Dans le monde interconnecté d'aujourd'hui, les réseaux sociaux font désormais partie intégrante de nos vies, tant sur le plan personnel que professionnel. Ces plateformes offrent la possibilité de partager nos pensées, nos expériences et notre contenu visuel avec d'autres personnes.

Chez C&A, nous utilisons les réseaux sociaux dans notre marketing et nos communications d'entreprise pour atteindre les clients et les parties prenantes. Nos collègues jouent un rôle important en tant qu'ambassadeurs les plus précieux de notre marque.

Chacun d'entre nous peut aider C&A à renforcer sa réputation, à obtenir la reconnaissance des parties prenantes et à améliorer son leadership numérique. En partageant nos expériences positives authentiques et nos valeurs, nous pouvons amplifier notre marque employeur et mettre en avant notre engagement en faveur de la qualité, de l'accessibilité, de la durabilité et de l'inclusion.

En même temps, nous sommes conscients des défis et des risques associés aux plateformes de réseaux sociaux. Les actions entreprises par chacun d'entre nous sur Internet, en particulier sur les réseaux sociaux, peuvent avoir des conséquences considérables. Nous comprenons l'impact potentiel sur la vie réelle de toutes les personnes concernées.

C'est pourquoi nous veillons à ce que nos paroles et nos actions en ligne ne nuisent pas à nos relations et ne portent pas atteinte à la réputation de C&A.

Il est fortement déconseillé de tenir des propos haineux, de promouvoir l'intolérance, de pratiquer la cyberintimidation ou d'inciter à la violence sur les réseaux sociaux.

En utilisant les réseaux sociaux avec soin et professionnalisme, nous pouvons tirer parti de leur potentiel et maintenir la confiance au sein de notre communauté.



Pour chacun d'entre nous, cela signifie :

- Envisager de partager nos expériences authentiques chez C&A et notre avis sur les vêtements C&A
- En cas de doute, si nous exprimons notre point de vue en ligne, nous devons préciser que nous partageons nos opinions personnelles et que nous ne représentons pas le point de vue de C&A
- Nous demandons toujours la permission à nos collègues avant de publier des images d'eux en ligne
- Gardez à l'esprit que le contenu partagé sur les réseaux sociaux est souvent définitif

Contacts avec les gouvernements

Nous nous engageons auprès des gouvernements de manière transparente

Nous croyons que nos interactions avec les entités gouvernementales, les autorités publiques et leurs représentants doivent être conformes à notre engagement en matière d'intégrité et de conformité. Nous nous engageons auprès des gouvernements d'une manière qui respecte l'esprit de l'État de droit et s'aligne sur notre engagement à être une personne morale responsable.

Nous fournissons des informations précises et opportunes aux entités gouvernementales et aux autorités publiques, garantissant ainsi la transparence de nos relations. Notre engagement à l'égard de ce principe dépend de la légalité des demandes et de leur conformité avec nos objectifs organisationnels, en maintenant un équilibre entre nos droits et nos responsabilités.

Nous divulguons tous les cas où nous influençons les politiques publiques, et nous prenons nos distances par rapport aux groupes d'intérêt et aux groupes politiques. Nous n'influons pas l'élaboration des politiques d'une manière qui réduise les obligations de respecter les droits de l'homme internationalement reconnus.

Pour chacun d'entre nous, cela signifie :

- Connaître les lois et règlements régissant les interactions avec les fonctionnaires concernés par notre travail
- Maintenir une communication ouverte et fournir des informations précises à la demande des fonctionnaires ; évaluer chaque demande en consultation avec le Conseiller juridique local, en tenant compte des meilleurs intérêts du C&A
- Ne pas fournir d'informations aux fonctionnaires qui pourraient entraîner des risques pour les droits de l'homme fondamentaux
- Consigner toutes les interactions avec les fonctionnaires, comme les réunions, la correspondance et tous les documents pertinents, en veillant à ce qu'ils soient exacts et

- complets
- Ne pas offrir ou accepter de primes inappropriées à des entités ou des fonctionnaires gouvernementaux ; éviter les activités susceptibles de compromettre l'intégrité de nos interactions avec les fonctionnaires
 - Ne pas s'engager dans une quelconque forme d'influence politique non autorisée au nom de C&A
 - Signaler toute préoccupation ou violation potentielle liée à des contacts avec des entités ou des fonctionnaires gouvernementaux au Conseiller juridique local et à l'External Affairs Lead

Griefs et dénonciations

Nous nous exprimons et nous écoutons

C&A promeut une communication ouverte et honnête, la confiance, l'équité et la responsabilité. Cet engagement s'étend à la manière dont nous traitons les plaintes.

Dans la mesure du possible, nous encourageons chaque collègue à se sentir autorisé(e) à faire part de ses préoccupations directement à la (aux) personne(s) concernée(s), en sachant que ses préoccupations seront dûment prises en considération. De la même manière, nous partons du principe que nous avons de bonnes intentions et nous écoutons activement pour comprendre lorsque quelqu'un signale un problème avec nos actions. L'étape suivante consiste à discuter de la question avec notre responsable ou le sien.

Chaque responsable doit créer un environnement d'ouverture et de confiance, en veillant à ce que les collaborateurs se sentent à l'aise pour faire part de leurs préoccupations. Les responsables ne doivent jamais ignorer ni rejeter les préoccupations soulevées par leurs collègues. Au contraire, ils doivent répondre rapidement et de manière appropriée en abordant les problèmes signalés ou en expliquant pourquoi une action corrective n'est pas justifiée sur la base de ce Code.

Les responsables doivent demander l'autorisation du collaborateur et communiquer rapidement les plaintes importantes au Conseiller juridique local ou au partenaire commercial de People & Culture. Cela permet à C&A de prendre des mesures appropriées au niveau de l'entreprise, de traiter efficacement les problèmes signalés et d'éviter qu'ils ne se reproduisent.

Nous reconnaissons qu'il existe des situations où il n'est pas possible ou approprié d'aborder les problèmes directement, y compris avec notre responsable (de direction). Dans de tels cas, il est essentiel de soulever les préoccupations et de signaler les problèmes de dénonciation afin de garantir le respect du présent Code.

Plus précisément, la dénonciation est essentielle pour maintenir l'intégrité de l'entreprise et promouvoir un comportement éthique. Nous sommes convaincus que les lanceurs d'alerte jouent un rôle important dans la mise au jour des comportements répréhensibles et dans le respect des règles. C&A interdit strictement toute forme de représailles à l'encontre des personnes qui soulèvent des questions de bonne foi.

Chaque collègue a le droit de déposer une plainte officielle auprès de C&A, y compris en cas de suspicion de non-respect du présent Code, sans craindre de représailles. Nous protégeons la vie privée des personnes qui signalent des préoccupations de manière anonyme ou confidentielle et prenons des mesures pour les protéger contre les représailles.

Pour chacun d'entre nous, cela signifie :

- Si nous sommes préoccupés par un comportement inapproprié, nous en parlons à la personne concernée
- Si nous ne nous sentons pas à l'aise dans cette démarche ou si nous la jugeons inefficace, nous en parlons à notre responsable (de direction) ou à notre partenaire commercial de People & Culture
- Si nous ne nous sentons pas à l'aise dans cette démarche ou si nous la jugeons inefficace, nous contactons la C&A Fairness Channel
- N'ayez pas crainte de subir des représailles si vous voulez faire part de vos préoccupations
- Efforcez-vous de fournir des informations précises et spécifiques sur la préoccupation
- Ne faites pas d'allégations fausses ou malveillantes ; faites part de vos préoccupations en toute honnêteté
- Coopérez pleinement à toute enquête menée par les gestionnaires de dossiers désignés par C&A
- Demandez des éclaircissements à People & Culture ou au conseiller juridique local
- Ne discutez pas avec des personnes non autorisées des enquêtes en cours ou des informations confidentielles liées aux problèmes signalés
- N'exercez aucune forme de représailles à l'encontre des collègues qui signalent des problèmes



Vous pouvez accéder à la Fairness Channel via c-a.com/fairness-channel ou en scannant le Code QR

Faute professionnelle et non-conformité

Nous prenons les infractions au sérieux

L'impact de la mauvaise conduite d'une personne peut jeter une ombre sur les efforts de beaucoup d'autres. Les collègues qui enfreignent le Code se mettent en danger, et mettent aussi en danger leurs collègues et C&A. Il est donc essentiel que tous les collègues soient conscients de leurs responsabilités et de leurs obligations, telles qu'elles sont décrites dans le Code. Toute personne employée par C&A est tenue de se conformer aux dispositions du Code.

Nous prenons très au sérieux toute violation du Code et imposerons des mesures disciplinaires si nécessaire. Les mesures disciplinaires appropriées seront déterminées en fonction de plusieurs facteurs, notamment la nature et la gravité de l'infraction, ses conséquences, le niveau de collaboration à l'enquête, les cas antérieurs d'infractions similaires et l'auto-divulcation de l'infraction, dans la mesure permise par le droit applicable.

En cas de manquement grave, le licenciement peut être prononcé conformément à la législation applicable. C&A peut également signaler la faute à la police ou à d'autres autorités, si nécessaire.

Voilà la *méthode* C&A.
Un Code, une Équipe

Rejoignez-nous pour
faire respecter le
Code de Déontologie
et de Conduite

C&A