



## Code de conduite professionnelle du groupe DeLaval

## Code de conduite professionnelle du groupe DeLaval

### Introduction

Le Code de conduite professionnelle du groupe DeLaval établit un ensemble de règles et de normes non négociables dans des domaines clés, qui doivent être suivies par toutes les entreprises et tous les employés au sein du Groupe DeLaval. Il fournit un cadre de référence qui oriente notre comportement et il est étayé par des politiques et procédures spécifiques du Groupe DeLaval.

Dans le cadre du présent Code, le terme « employés » désigne toutes les catégories d'employés à tous les niveaux, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel, à titre permanent ou temporaire.

Le groupe DeLaval s'engage à maintenir des relations mutuellement bénéfiques avec ses fournisseurs, ses clients et ses partenaires d'affaires, et s'attend à ce que ces parties prenantes respectent un code de conduite similaire au sien.

### Respect de la loi

Les entreprises et les employés du groupe DeLaval sont tenus de respecter toutes les lois et réglementations applicables des pays et juridictions dans lesquelles ils sont présents et travaillent.

### Lieu de travail

Les entreprises du groupe DeLaval recrutent, emploient et promeuvent leurs employés sur la seule base de leurs qualifications et de leurs compétences, et ne tolèrent aucune forme de discrimination, de harcèlement ou d'abus sur le lieu de travail.

Le groupe DeLaval s'engage à offrir un environnement de travail qui favorise la diversité, l'inclusion, l'égalité des chances et le respect des droits humains.

Il s'engage également à assurer des conditions de travail saines et sûres et à favoriser le bien-être physique et mental de ses employés.

Le groupe DeLaval reconnaît la liberté d'association et de syndicalisation.

### Conflit d'intérêts

Les employés du groupe DeLaval ne doivent pas s'engager dans des activités, des relations ou des intérêts personnels et/ou financiers qui pourraient entrer en conflit ou risquer d'entrer en conflit avec les intérêts du groupe Tetra Laval.

### **Confidentialité et sécurité**

Le groupe DeLaval exige de tous ses employés qu'ils maintiennent le niveau de confidentialité demandé. Les employés occupant des postes à responsabilités spéciales doivent signer des accords de non-concurrence. Les employés du groupe DeLaval doivent s'assurer que tous les actifs (y compris les droits de propriété intellectuelle) et toutes les informations détenues par le groupe (y compris les informations relatives aux sociétés du groupe, à ses homologues commerciaux et aux individus) sont toujours en sécurité.

### **Impact environnemental**

Le groupe DeLaval s'engage à améliorer continuellement la gestion de l'impact environnemental de ses propres opérations ainsi que des chaînes de valeur dans lesquelles il opère.

Le groupe intègre les considérations environnementales aux décisions de gestion, aux investissements, aux politiques, aux programmes et aux pratiques dans l'ensemble de l'entreprise et rend compte de la performance environnementale conformément aux réglementations et normes en vigueur.

### **Droits humains**

Le groupe DeLaval respecte les principes directeurs de l'Organisation des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

### **Rapports financiers et non financiers**

Les rapports financiers et non financiers sont établis conformément aux exigences des lois et réglementations applicables.

Les livres et justificatifs comptables du groupe DeLaval doivent décrire et refléter fidèlement la nature des transactions sous-jacentes.

Les registres sous-jacents, les évaluations de l'importance relative requises et les processus de reporting doivent assurer le contrôle efficace et la pertinence de ces rapports.

Tous les rapports établis sur une base volontaire doivent être conformes aux politiques et procédures pertinentes.

### **Autorisation**

Les employés du groupe DeLaval travaillent dans un système de délégation d'autorisation selon leur poste et leurs responsabilités respectifs. Le groupe DeLaval applique la règle de l'approbation collective pour tous les documents engageant l'entreprise, y compris les paiements.

### **Corruption**

Les employés et les entreprises du groupe DeLaval et les autres personnes travaillant pour le compte du groupe ne doivent pas offrir, payer, demander ou accepter de pot-de-vin, y compris une contribution ou un engagement de nature ou d'effet financier, ni demander à un client ou à un fournisseur d'offrir, de payer, de demander ou d'accepter un pot-de-vin. L'offre, le paiement, la demande ou l'acceptation directs ou indirects de pots-de-vin ou de transferts de valeur sous quelque forme que ce soit, tels que des divertissements, des faveurs ou des pourboires excessifs, sont interdits, que l'autre partie soit un contact professionnel ou un représentant d'un organisme officiel.

Toute demande ou offre de pot-de-vin sous quelque forme que ce soit concernant quelque employé que ce soit du groupe DeLaval doit être refusée et signalée immédiatement à la direction.

### **Conformité, surveillance et reporting**

Le groupe DeLaval s'engage à adopter une approche proactive dans ses propres activités et relations d'affaires, en faisant preuve d'une diligence raisonnable dans la mise en œuvre du présent Code.

Afin d'assurer le respect du présent Code, le groupe DeLaval établira et appliquera un ensemble de contrôles, y compris des politiques, des procédures, des processus et des lignes directrices, le cas échéant.

Il incombe à la direction de s'assurer que tous les employés et entreprises du groupe DeLaval et, le cas échéant, les parties prenantes externes, soient informés des exigences du présent Code et les respectent.

Tout écart au présent Code ou aux règles qui en découlent doit être signalé immédiatement à la direction. Les employés sont encouragés à faire part de leurs préoccupations à la direction et peuvent utiliser le canal de dénonciation pour déposer un signalement de non-respect réel ou présumé du Code de conduite professionnelle du groupe DeLaval.

Les employés ne seront pas pénalisés pour les pertes d'activité susceptibles de découler du respect du présent Code ni pour avoir signalé des violations réelles ou présumées du Code.