

CODE DE BONNE CONDUITE

Pour l'ensemble des salariés
et partenaires économiques des
entreprises du groupe Hochland



Contenu

Préambule	3
1 Conduite de base	4 5
1.1 Respecter la loi et les directives internes	
1.2 Respect mutuel	
1.3 Intégrité	
1.4 Réputation d'Hochland	
2 Relation avec les partenaires commerciaux et les tiers	6 7
2.1 Droit de la concurrence et droit des ententes	
2.2 Don et acceptation d'avantages	
2.3 Attentes vis-à-vis des partenaires commerciaux	
3 Relation avec les salariés et les partenaires sociaux	8 9
3.1 Antidiscrimination	
3.2 Conditions de travail	
3.3 Culture managériale	
3.4 Liberté syndicale et principe de participation	
4 Conflits d'intérêts	10 11
5 Gestion des biens et informations de l'entreprise	12 13
5.1 Protection des biens de l'entreprise	
5.2 Confidentialité des informations	
5.3 Processus transparents et comptes-rendus fidèles à la réalité	
6 Economie durable	14
7 Questions à propos du Code de bonne conduite et notifications	15
8 Conséquences des infractions	16

Mentions légales :

Editeur (publié par) : Hochland SE, Heimenkirch
 Conception/mise en page : inallermunde kommunikation, Leutkirch
 Crédits photos : Michael Jasten, photostudio weimann, AdobeStock
 (MyMicrostock/Stocksy, Maxisport, Sikov, rangizz, BillionPhotos.com, fizkes)
 2ème édition : 2500 exemplaires



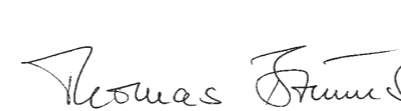
Depuis sa création en 1927, la famille Hochland est devenue l'un des plus importants producteurs de fromage en Europe. Ce succès dans son développement a été rendu possible par la combinaison de produits de haute qualité, de la familiarisation des consommateurs avec les marques du groupe, des relations consolidées avec les clients au cours de toutes ces années, des décisions professionnelles courageuses et des salariés extrêmement motivés et compétents. Nos pratiques professionnelles sont basées sur des valeurs chères à nos actionnaires et à nos dirigeants. Ces valeurs, qui définissent des standards élevés en termes de qualité produits et de performance, sont également fondées sur la valeur intrinsèque de chaque individu, une approche professionnelle orientée objectifs et résultats, une démarche de développement durable et l'indépendance de notre entreprise.

Le respect et la promotion des droits de l'homme pour nos salariés, ainsi que pour les travailleurs tout au long de nos chaînes d'approvisionnement et chez nos autres partenaires commerciaux, sont pour nous une source de préoccupation et une évidence. Nous prenons très au sérieux notre responsabilité envers nos salariés, nos partenaires commerciaux, l'environnement et la Société.

Le présent Code de déontologie vise à préciser les valeurs à intégrer à nos méthodes travail et détaille nos attentes en termes de comportement éthique et légal. Il définit les règles qui régissent la conduite de nos salariés, et s'applique sans limite à tous les salariés d'Hochland. Nous comptons sur tous nos salariés pour appliquer ce Code de déontologie dans le cadre de leurs activités quotidiennes et agir conformément aux valeurs d'Hochland. Les règles de conduite pour nos salariés peuvent encore être concrétisées par des directives d'entreprise.

Nous comptons sur tous nos salariés pour appliquer ce Code de déontologie dans le cadre de leurs activités quotidiennes et agir conformément aux valeurs d'Hochland. Ces règles de conduites sont destinées à donner à nos partenaires commerciaux une orientation sur nos attentes à leur égard, par rapport auxquelles nous les mesurerons également.

Heimenkirch, January 2021



Thomas Brunner



Peter Stahl



Hubert Staub



1 Conduite de base

1.1 Respecter la loi et les directives internes

Les entreprises du groupe Hochland (ci-après désignées par « Hochland ») respectent les lois et autres réglementations légales et fiscales des divers pays ainsi que les directives internes. Les salariés sont tenus de comprendre et de se conformer aux exigences légales et aux directives internes en relation avec leurs fonctions. Si nos salariés se demandent si leur propre conduite ou leurs décisions sont conformes aux lois, directives ou autres exigences applicables, ils doivent demander l'avis de leur supérieur.

1.2 Respect mutuel

L'une de nos valeurs les plus importantes réside dans le respect de chaque individu au-delà du bénéfice économique apporté par cette personne. Nous traitons nos salariés et nos partenaires commerciaux avec impartialité et tolérance. Toute forme de discrimination, de harcèlement, ou toute autre forme d'attaque personnelle exercée par l'un de nos salariés constituerait une violation des principes de notre entreprise et ne saurait être tolérée.

Chez Hochland, le respect des dispositions de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies applicables aux entreprises et aux particuliers est une condition préalable fondamentale pour toutes les relations avec les personnes dans notre entreprise et avec nos partenaires commerciaux.

1.3 Intégrité

L'intégrité, l'ouverture d'esprit, l'honnêteté sont des vertus estimées et soutenues par Hochland. Chaque salarié est responsable de sa propre conduite. Nous promettons uniquement ce qui est possible, ce qui pérennise notre crédibilité.

1.4 Réputation d'Hochland

Chaque salarié d'Hochland représente notre entreprise au travers de ses actions et de son comportement. Toute infraction aux exigences légales ou à nos valeurs peut gravement nuire à la réputation de Hochland et de nos marques, et doit par conséquent être évitée.

* Hochland Holding GmbH & Co. KG, Hochland SE, ainsi que l'ensemble des entreprises dans lesquelles Hochland SE détient directement ou indirectement une participation majoritaire.



2 Relation avec les partenaires commerciaux et les tiers

2.1 Droit de la concurrence et droit des ententes

Nous sommes confrontés à la concurrence d'autres entreprises, tant sur le marché des achats que des ventes. Nous sommes convaincus que cette concurrence doit être pratiquée par des moyens justes et conformément à la loi, et que nous pouvons l'emporter par le mérite des forces spécifiques à Hochland. Chaque salarié mais aussi chacun de nos partenaires commerciaux doit s'assurer qu'aucun moyen illégal n'est utilisé pour obtenir l'avantage. Les lois qui protègent et encouragent la concurrence, et notamment celles encadrant les pratiques anticoncurrentielles et pratiques monopolistiques, doivent être respectées.

Il est notamment interdit (sauf exception légale applicable au cas particulier) :

- D'échanger avec des concurrents des informations sur les prix, les méthodes de calcul, les coûts, les marges, les rendements de production et autres données utilisables par la concurrence.
- De débattre d'une répartition de zones géographiques, de clients ou de sources d'approvisionnement, de processus d'approbation de devis, d'établir des accords afin de ne pas entrer en compétition avec un concurrent, de procéder à une action commune à l'encontre de fournisseurs ou de clients, ou toute autre action entravant la concurrence.
- De conclure des accords frauduleux de fixation des prix ou d'exercer des pressions dans l'optique d'influencer les prix de revente de nos clients.
- De transmettre des informations sur certains clients/fournisseurs à d'autres clients/fournisseurs.

2.2 Don et acceptation d'avantages

Nous rejetons expressément la corruption comme méthode d'acquisition d'avantages concurrentiels. Il n'est donc pas permis à nos salariés d'offrir ou d'accorder des avantages ou des bénéfices aux titulaires de postes ou aux partenaires commerciaux, aux partenaires commerciaux potentiels ou à d'autres tiers dans le but de gagner des commandes ou d'obtenir d'autres avantages.

De même, aucun salarié de Hochland n'est autorisé à utiliser sa fonction au sein de l'entreprise pour solliciter ou accepter des avantages personnels.

Un salarié doit informer son supérieur immédiatement s'il est confronté à de telles sollicitations d'avantages, ou si des partenaires commerciaux ou d'autres tiers lui offrent de tels avantages.

L'offre ou l'acceptation de cadeaux occasionnels ou de cadeaux de courtoisie d'une valeur symbolique, ainsi que des invitations raisonnables à des repas ou à des manifestations, sont autorisées par principe. Si le bénéficiaire des faveurs susmentionnées est un agent public, il est essentiel de s'assurer à l'avance, de manière appropriée, qu'il est autorisé à accepter la faveur.

2.3 Attentes vis-à-vis des partenaires commerciaux

En tant qu'entreprise intègre, Hochland souhaite collaborer uniquement avec des partenaires d'affaires partageant le même état d'esprit. Nous attendons donc de nos partenaires commerciaux qu'ils se conforment à ces valeurs et respectent les lois en vigueur, qu'ils rejettent la corruption, qu'ils respectent les droits de l'homme et le droit du travail (y compris les lois interdisant le travail des enfants), qu'ils prennent des précautions, des mesures visant à protéger l'environnement, la santé et la sécurité de leurs produits et le bien-être des animaux, ainsi qu'à faire appliquer les réglementations correspondantes dans leurs propres chaînes d'approvisionnement et à prendre les mesures appropriées pour en assurer le respect.



3 Relation avec les salariés et les partenaires sociaux

3.1 Non discrimination

Nous traitons nos salariés et nos partenaires commerciaux avec respect et tolérance. Nous rejetons toute discrimination, qu'elle soit basée sur la nationalité, l'origine ethnique, la couleur de peau, le sexe, la religion, la culture, l'apparence, l'invalidité, l'âge, l'orientation sexuelle, l'opinion politique et l'adhésion à des syndicats ou à tout autre organisme représentant les salariés.

3.2 Conditions de travail

Pour nous, le respect de nos salariés signifie aussi leur offrir un lieu de travail qui leur offre le plus haut degré de sécurité possible. Il incombe à tous les salariés de prendre des mesures de sécurité et de signaler les lacunes en matière de sécurité et les risques d'accident éventuels à leur supérieur hiérarchique afin que des mesures appropriées puissent être prises. Les règlements relatifs aux précautions sanitaires et à la protection de sa propre personne et des autres personnes doivent être respectés.

Les salariés reçoivent une rémunération raisonnable. Les lois relatives aux exigences légales concernant le salaire minimum, les heures de travail et les droits aux congés sont respectés. Le travail des enfants et toute forme de travail forcé ou obligatoire ne sera pas toléré. En tant que client, nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils respectent les normes sociales internationales et qu'ils soient en mesure de le prouver si nécessaire. Les normes de l'Organisation internationale du travail (www.ilo.org) et le code de conduite de la BSCI (Business Social Compliance Initiative) nous servent à ce titre de guide.

3.3 Culture managériale

Pour nous, manager signifie assumer la responsabilité des salariés de l'entreprise. Chaque responsable doit s'efforcer de gagner l'estime des salariés sous sa responsabilité par sa conduite exemplaire, ses performances, son ouverture et ses compétences relationnelles. À cette fin, ils doivent respecter les lignes directrices de Hochland en matière de management et de coopération, ainsi que le présent code de conduite. Leur responsabilité consiste également à soutenir les salariés dans leur développement par des tâches stimulantes et une formation adaptée.

3.4 Liberté syndicale et principe de participation

Hochland reconnaît le droit de ses salariés de se réunir, de s'organiser et d'adhérer aux syndicats de leur choix. Nous souhaitons une coopération ouverte et basée sur la confiance avec les représentants des salariés élus démocratiquement.



4 Conflits d'intérêts

Dans le cadre d'une approche basée sur les objectifs et les résultats, les décisions d'entreprise doivent être prises en toute connaissance de cause et selon notre conviction, exclusivement sur la base de critères factuels. Nos salariés doivent agir toujours dans l'intérêt premier d'Hochland, tout en tenant compte des intérêts légitimes de nos partenaires commerciaux. Il est interdit à un salarié de prendre des décisions professionnelles servant ses propres intérêts au détriment d'Hochland. Chaque salarié est donc tenu de signaler tout conflit d'intérêts éventuel à son supérieur hiérarchique immédiat ou supérieur. Le supérieur hiérarchique vérifie si ces faits empêchent le salarié de remplir correctement ses fonctions, s'ils peuvent être résolus et comment le faire, et comment procéder. Le résultat de l'examen doit être rendu transparent pour le salarié concerné. Le droit d'associer les représentants du personnel existe indépendamment de cela.

Il en va de même si les salariés ont ou souhaitent avoir un emploi secondaire ou des postes (honoraires) dans d'autres entreprises ou organisations où un conflit avec les intérêts légitimes d'Hochland survient ou pourrait survenir.

Même la simple impression que les décisions et les actions des salariés sont influencées de manière inappropriée par leurs propres intérêts ou ceux de tiers peut nuire à la réputation de Hochland.

Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils nous fournissent des informations appropriées en cas de conflits d'intérêts existants ou potentiels de leur part.



5 Gestion des biens et informations de l'entreprise

5.1 Protection des biens de l'entreprise

Hochland fournit à ses salariés des machines/installations, des équipements informatiques, de bureau et de communication et bien plus encore pour leur permettre d'effectuer leur travail quotidien. Les salariés doivent utiliser ces biens de l'entreprise de manière correcte, responsable, prudente et économique.

L'utilisation privée ou illégale des applications Internet et de courrier électronique fournies par l'entreprise est interdite. Si une entreprise Hochland permet à ses salariés d'utiliser l'Internet à des fins privées, cette utilisation est autorisée sous réserve du respect des conditions spécifiées à cet effet.

5.2 Confidentialité des informations

Les informations concernant Hochland ou ses partenaires commerciaux doivent toujours être traitées dans le respect de la confiance mutuelle et ne peuvent être transmises à des tiers non autorisés. L'obligation de confidentialité reste également en vigueur après qu'un salarié a cessé de travailler pour l'entreprise ou qu'une relation d'affaires a pris fin. Il n'est pas permis à un salarié d'utiliser des informations confidentielles à son propre avantage.

Les données personnelles doivent être traitées de manière responsable par les salariés et les partenaires commerciaux concernés et dans le respect des dispositions légales. Toute violation ou tout soupçon de violation de ces règles doit être immédiatement signalé au délégué à la protection des données.

5.3 Processus transparents et comptes rendus fidèles à la réalité

Les processus d'Hochland doivent être aussi transparents que possible afin de garantir la meilleure contrôlabilité possible et rendre les résultats compréhensibles. Toutes les écritures comptables, les registres et rapports à conserver sont véridiques et complets, et conformes aux règles et normes qui leur sont applicables. Nous attendons également cela de nos partenaires commerciaux.



6 Economie durable

Pour nous, une économie durable signifie que nous devons traiter avec les consommateurs, les clients, les fournisseurs, les salariés et les investisseurs de capitaux de manière responsable et dans une perspective à long terme.

En tant que producteur de denrées alimentaires, la protection de l'environnement et de la nature est particulièrement importante pour Hochland tant pour nous-mêmes que pour les générations futures. C'est pourquoi nous encourageons tous nos salariés, mais aussi nos partenaires commerciaux, à agir dans un souci de qualité et de consommation, et à protéger l'environnement par une utilisation efficace des ressources, en évitant les déchets et en favorisant le recyclage.

Outre la prise en compte des aspects écologiques, sociaux et économiques, nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils respectent et développent constamment les aspects liés au bien-être des animaux, en particulier dans le cadre d'une production laitière durable.

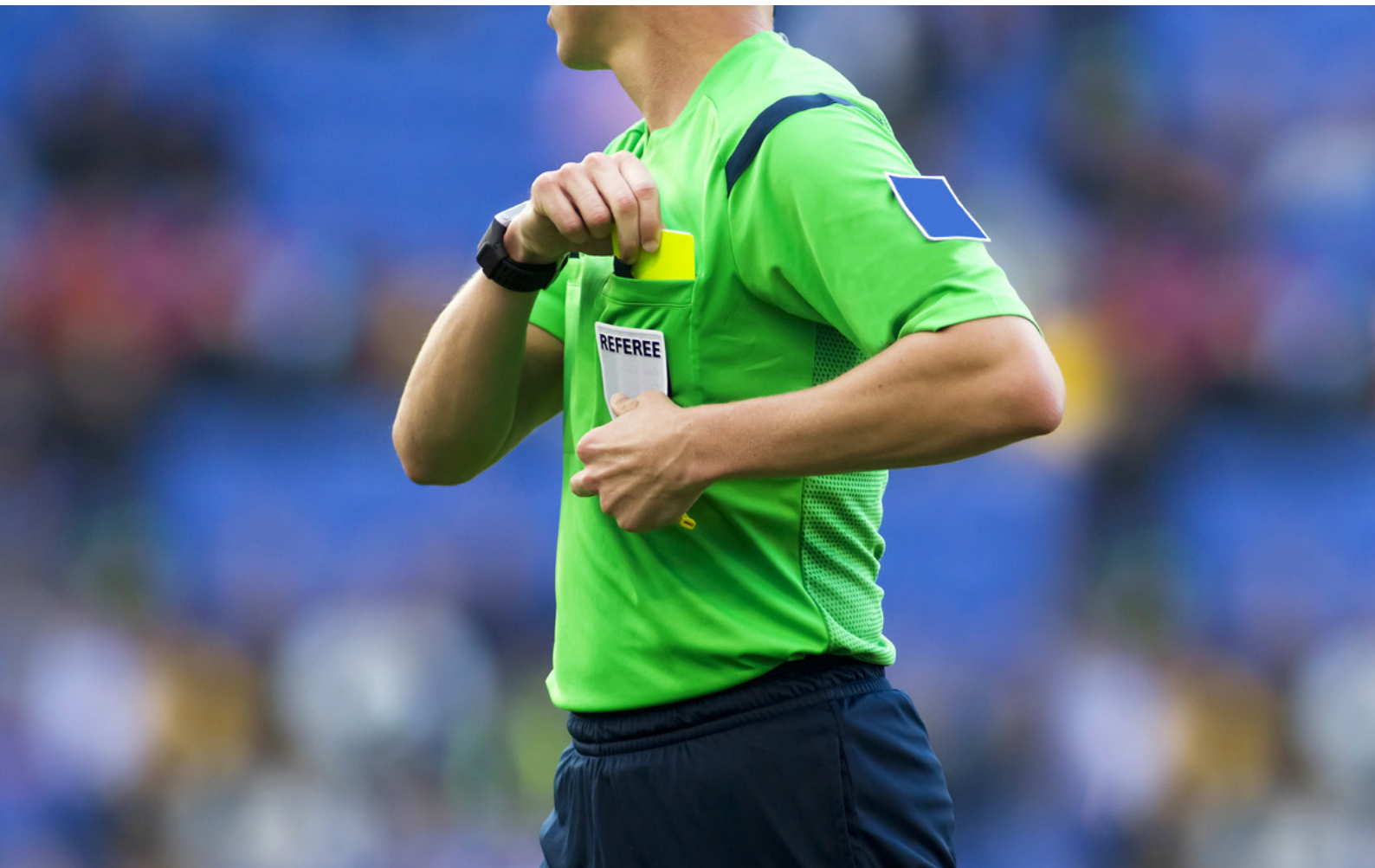
7 Questions à propos du Code de bonne conduite et notifications

Les fautes et les comportements contraires aux lois, aux lignes directrices internes ou à ce code de conduite peuvent avoir de graves conséquences non seulement pour l'individu personnellement mais aussi pour Hochland. Nous encourageons donc les salariés et les partenaires commerciaux, ainsi que toute personne ayant les connaissances nécessaires, à signaler tout comportement fautif perçu. L'information est importante pour prévenir et traiter les violations du code de conduite à un stade précoce et pour protéger Hochland. Hochland a mis en place un système de dénonciation de type « lanceur d'alerte » (whistleblowing) à cette fin.

Le lanceur d'alerte peut soumettre un rapport faisant apparaître son nom ou de manière totalement anonyme. En mettant à disposition cette plateforme de communication spécialement sécurisée, Hochland offre aux lanceurs d'alerte la possibilité de se protéger en gardant l'anonymat et de participer activement à l'enquête sur une faute (par exemple, contraire à l'éthique ou pénalement répréhensible).

Bien entendu, les autres canaux de communication sont également ouverts. Les partenaires commerciaux peuvent également contacter leur personne de contact chez Hochland ou leur supérieur. Les salariés peuvent contacter leurs supérieurs ou le comité social et économique ou leurs représentants. Des informations plus détaillées et actualisées sur le système de dénonciation et les autres canaux de signalement sont disponibles sur le site web de l'entreprise concernée.





8 Conséquences des infractions

Le présent Code de déontologie doit être appliqué par tous les salariés d'Hochland. Les infractions au présent Code ne seront pas tolérées et, quel que soit le poste de la personne concernée au sein de l'entreprise, elles feront l'objet de sanctions après un examen consciencieux et conformément aux réglementations du pays et du site concerné.

Pour nos partenaires commerciaux contractuellement liés par le présent code de conduite, nous nous réservons le droit de vérifier le respect des dispositions du présent code de conduite en soumettant des documents et/ou en effectuant nos propres audits ou ceux de tiers sur place dans les locaux du partenaire commercial. À cet égard, ils sont tenus d'accepter et de soutenir activement ces inspections. Si le partenaire commercial a connaissance de violations dans ses propres locaux ou dans ceux de fournisseurs en amont de sa chaîne d'approvisionnement, il nous en informera et prendra les mesures correctives appropriées. Les infractions graves des partenaires commerciaux représentent une violation importante des contrats concernés et autorisent Hochland à s'en retirer ou à les résilier sans préavis.