

CHR HANSEN

Improving food & health

Code of Conduct



Code de conduite

Un message de Mauricio Graber

Depuis la fondation de Chr. Hansen en 1874, notre succès repose sur un travail assidu et un engagement constant envers nos valeurs et l'intégrité de notre entreprise. L'environnement commercial actuel est complexe et a subi de nombreux changements au cours de ses dernières années. Mais une chose ne changera jamais - c'est notre conviction que le maintien d'une bonne réputation dépend de la responsabilité personnelle de chacun d'entre nous dans sa propre conduite. Ce code de conduite fournit des informations sur nos responsabilités, y compris le respect de la loi et l'application de notre bon sens au quotidien.

Conduire des affaires d'une manière éthique et durable fait naturellement partie de l'ADN de Chr. Hansen. Dès 1949, le fils de notre fondateur a préparé le tout premier ensemble de valeurs fondamentales. Notre culture chez Chr. Hansen signifie que nous respectons des normes éthiques élevées et œuvrons pour un monde meilleur, tout en produisant des résultats et en misant sur une croissance rentable et durable. Notre stratégie, « Nature's no. 1 - Sustainably », souligne cette conviction. Peu importe dans quelle division de Chr. Hansen vous travaillez, ou dans quelle partie du monde vous êtes situé, nous devons tous nous acquitter de nos responsabilités personnelles quotidiennes en matière d'éthique et de conformité. Pour y parvenir, il est important que nous gardions toujours à l'esprit nos engagements les uns envers les autres, envers nos partenaires commerciaux, nos actionnaires et les collectivités où nous vivons et travaillons.

Bien sûr, ce code ne peut pas répondre à toutes vos questions ni aborder toutes les situations. C'est pourquoi nous avons les ressources nécessaires pour répondre à vos questions et assurer un suivi lorsque des problèmes surviennent. Si vous n'êtes pas certain de ce qu'il faut faire dans une situation donnée, ou si vous craignez que ce code ou nos politiques ne soient enfreints, vous avez la responsabilité de nous en informer. Un problème ne peut être résolu que s'il a été identifié ; si vous voyez quelque chose qui vous inquiète, parlez-en.

Je suis convaincu que la qualité de notre personnel et notre engagement en matière d'éthique et de conformité nous permettront de réussir aujourd'hui et nous donneront les moyens de réussir à long terme. Au fur et à mesure que nous continuons à grandir et à devenir une entreprise plus globale, diversifiée et inclusive, l'importance de notre code de conduite s'accroît également. Je suis convaincu que nous atteindrons nos objectifs en travaillant ensemble à l'aide de ce code et que nous continuerons d'être fiers de la façon dont nous réussissons à Chr. Hansen.

Merci.

Cordialement, Mauricio Graber
President & CEO
Code de conduite de Chr. Hansen

Notre engagement en matière d'éthique et de conformité

Chez Chr. Hansen, nous respectons nos engagements et nous nous efforçons d'être un partenaire commercial fiable. Nous estimons qu'il faut faire ce qui est juste et nous sommes convaincus que cela nous aidera à réussir dans le contexte commercial complexe et concurrentiel d'aujourd'hui. Chaque employé est responsable de la protection de la réputation de Chr. Hansen. Ce code est destiné à vous aider à prendre les bonnes décisions dans des situations éthiques difficiles.

Qui est couvert par le Code ?

Chaque employé, responsable, dirigeant de Chr. Hansen. Les agents, consultants et employés temporaires sont également couverts par le code lorsqu'ils travaillent pour le compte de Chr. Hansen.

Que faire si vous voyez quelqu'un violer le Code ?

Commencez par en informer votre supérieur immédiat. Si cela n'est pas possible, contactez un responsable supérieur dans votre département ou un responsable RH. Vous pouvez également vous adresser à votre représentant local en matière de santé et de sécurité. Essayez de résoudre le problème localement si vous le pouvez.

Si vous ne pouvez pas résoudre la violation localement ou si vous n'êtes pas satisfait de la réponse locale, contactez l'équipe Legal Affairs (Affaires Juridiques) de Chr. Hansen pour obtenir des conseils.

Vous pouvez également appeler notre hotline à tout moment de la journée, de n'importe où dans le monde. Les numéros de téléphone sont disponibles à l'adresse www.chr-hansen.com. Des traducteurs sont à votre disposition et vous pouvez rester anonyme sauf si la législation locale l'interdit.

Q. Je suis un responsable. Quelles sont mes obligations si quelqu'un vient me voir pour m'informer d'une violation du code ?

R. Vous devez faire remonter l'information, même s'il s'agit d'un haut dirigeant. Le non-respect de cette consigne peut mettre Chr. Hansen en danger ou nuire à la réputation de l'entreprise. Cette situation est inacceptable.

Élément de code : Un milieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination

Nous sommes fiers que des personnes de différents horizons, cultures et compétences travaillent ensemble chez Chr. Hansen. Il est essentiel que nous fassions de notre mieux pour que chacun se sente à l'aise dans notre lieu de travail.

La discrimination fondée sur la race, la religion, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle ou toute autre raison interdite par la loi n'est jamais acceptée chez Chr. Hansen. Nous fondons nos décisions en matière d'emploi uniquement sur le mérite.

Tous les employés de Chr. Hansen ont le droit de se sentir en sécurité au travail. Aucune forme de violence n'est acceptable dans notre milieu de travail – jamais. Aucun employé ne doit faire l'objet d'intimidation ou d'abus au titre d'un quelconque motif. Le harcèlement sexuel, qui peut impliquer des avances sexuelles non désirées ou des blagues insultantes, ne saurait être autorisé.

Q. Un de mes collègues envoie des blagues par e-mail sur certaines nationalités. Ces e-mails me mettent mal à l'aise, mais personne d'autre ne s'est plaint. Que dois-je faire ?

R. Parlez-en à votre supérieur immédiat ou à votre responsable ou collègue RH. Ce type de «plaisanteries» rend notre lieu de travail moins harmonieux et expose l'entreprise à des poursuites judiciaires.

Élément de code : Assurer la sécurité des informations

Votre travail peut vous donner accès à certaines des informations confidentielles de Chr. Hansen, ainsi qu'à des informations commerciales précieuses sur nos clients et des informations personnelles sur vos collègues.

Ne partagez jamais ces informations à moins qu'il n'y ait une raison commerciale directe de le faire. Si vous les partagez, vous devez vous assurer que ces informations seront entièrement protégées par l'autre partie. Sinon, demandez la protection juridique des informations confidentielles avant de les partager.

Q. Les autorités locales du pays où je fais des affaires me demandent des informations sur un de mes collègues. Que dois-je faire ?

R. Contactez votre supérieur immédiat ou l'équipe Legal Affairs pour savoir quel type d'information peut être légalement partagées dans votre pays.

Soyez particulièrement prudent lorsque vous traitez des informations dans des espaces publics, par exemple, lorsque vous passez un appel téléphonique dans un lieu public ou lorsque vous travaillez sur votre ordinateur portable dans un aéroport.

Si vous divulguez par erreur des informations commerciales ou si vous soupçonnez que d'autres personnes ont volé des informations, contactez immédiatement l'équipe Legal Affairs.

Élément de code : Conflits d'intérêts et délits d'initiés

En tant qu'employé de Chr. Hansen, votre première loyauté professionnelle est envers Chr. Hansen. Cela signifie que vous ne pouvez pas faire d'investissements commerciaux importants chez nos clients, fournisseurs ou concurrents, ou accepter un poste au conseil d'administration, un poste secondaire ou un rôle consultatif auprès de ces sociétés sans approbation préalable.

Si un parent ou un ami proche travaille pour l'une de ces entreprises, il est important de le signaler à votre responsable avant tout engagement au nom de Chr. Hansen, car cela pourrait présenter un conflit d'intérêts.

N'utilisez jamais les informations apprises chez Chr. Hansen pour effectuer vos propres transactions sur actions. Il s'agit d'un délit d'initié qui est interdit par la loi. Il est également illégal de divulguer nos informations commerciales à d'autres personnes qui pourraient tenter d'en tirer profit par les transactions sur actions.

Si vous soupçonnez que des informations ayant été divulguées ont une incidence sur le cours de l'action, informez-en immédiatement votre responsable ou l'équipe Legal Affairs.

Q. Une de mes proches travaille chez l'un de nos fournisseurs et m'a dit qu'elle pouvait nous obtenir des conditions spéciales si nous faisons davantage d'affaires. Que dois-je faire ?

R. Informez votre responsable de l'offre et expliquez-lui que la personne qui l'a faite est votre parent. Votre responsable évaluera si l'offre est dans le meilleur intérêt de Chr. Hansen.

Élément de code : Un environnement de travail sûr et sain

Créer un environnement de travail sûr et sain est un effort collectif. Nous avons la responsabilité collective de veiller à notre sécurité et à celle de nos collègues et de contribuer à la création d'un environnement de travail sur le plan physique et psychologique.

Si vous constatez une situation chez Chr. Hansen qui présente un risque pour la sécurité, vous devez le signaler immédiatement à votre responsable ou à la personne responsable de la santé et de la sécurité de votre établissement. Tous les employés ont le droit et la responsabilité d'interrompre tout travail qu'ils estiment dangereux.

Les règles de sécurité de Chr. Hansen s'appliquent également aux sous-traitants et aux fournisseurs effectuant des travaux dans nos locaux.

Q. J'ai remarqué certaines conditions dans mon établissement qui me semblent assez dangereuses. Que puis-je faire ? Je ne veux pas être vu comme un fauteur de troubles.

R. Discutez de vos préoccupations avec votre responsable : les conditions peuvent être plus sûres que vous ne le pensez ou se dérouler de cette façon pour une bonne raison. Si vous êtes toujours préoccupé, contactez l'équipe Legal Affairs ou l'organisation Environment Health and Safety.

Élément de code : Communiquer avec le public

Chr. Hansen doit parler d'une seule voix lorsque l'entreprise communique avec le public, c'est pourquoi nous avons des employés spécifiques affectés à cette tâche.

Ne parlez jamais aux journalistes des activités commerciales, des ventes ou des résultats financiers de Chr. Hansen sans avoir obtenu l'autorisation préalable de notre service Corporate Communications.

Obtenez l'approbation de votre supérieur immédiat avant de rédiger des articles pour des revues professionnelles. Si vous participez à des activités communautaires, caritatives ou politiques, indiquez clairement que vous ne représentez pas Chr. Hansen dans ces rôles. Vous pouvez faire référence à votre titre de poste sur des comptes personnels de médias sociaux, mais indiquez clairement que vos opinions sont les vôtres et non celles de l'entreprise.

Soyez prudent dans toutes vos activités en ligne et évitez les propos qui pourraient nuire à Chr. Hansen.

Q. Je suis connecté avec une collègue d'un autre département sur un réseau social. Elle affiche fréquemment des plaintes au sujet de son emploi et de son responsable en ligne, où de nombreuses personnes peuvent les lire. Que dois-je faire ?

R. Faites une capture d'écran des publications et partagez-les avec votre responsable, qui pourra en discuter avec l'équipe Legal Affairs, RH ou le responsable de cette collègue. Votre collègue met en péril la réputation de l'entreprise.

Élément de code : Concurrence loyale

Chr. Hansen est fortement concurrentiel sur les marchés dans lesquels nous opérons. Nous nous engageons à respecter les lois, les règles et les réglementations applicables sur ces marchés.

Nous ne discutons jamais avec nos concurrents des prix, des conditions de vente ou d'autres questions interdites par la loi. Nous ne nous entendons pas et ne conspirons pas avec nos concurrents pour influencer ou fixer des offres.

Nous n'abusons jamais de notre position de leader du marché pour forcer nos clients à prendre des biens ou des services dont ils ne veulent pas. Nous ne baissons également jamais les prix à des niveaux irréalistes dans le but d'éliminer un concurrent.

Lorsque nous embauchons de nouveaux employés qui ont déjà travaillé avec un concurrent, nous leur disons expressément de ne pas partager avec nous les informations commerciales confidentielles du dit concurrent.

Q. Je suis un responsable, et l'un de mes employés qui s'est récemment joint à nous en provenance d'un concurrent nous a apporté la liste des clients et les tableaux de prix de ce concurrent. Pourquoi ne devrions-nous pas l'utiliser à notre avantage ?

R. Si un employé est en possession d'informations concurrentes confidentielles ou exclusives, il pourrait faire l'objet d'une action en justice de la part du concurrent. Vous devez le signaler à l'équipe Legal Affairs pour qu'elle prenne les mesures qui s'imposent.

Élément de code : Corruption, cadeaux et divertissements

Chr. Hansen ne verse pas de pots-de-vin ou des commissions occultes dans le but d'obtenir ou de fidéliser des clients, ou pour obtenir tout autre type d'avantage commercial. Bon nombre de ces paiements sont illégaux en vertu de la législation locale. Si l'on vous demande ce type de paiement, même pour de petites sommes, contactez l'équipe Legal Affairs.

Les cadeaux ou les formes de divertissement modestes offerts par un client, un fournisseur ou un partenaire commercial sont acceptables dans la mesure où ils ne sont pas conçus pour influencer une décision commerciale. Si un cadeau d'une valeur supérieure à 100 EUR vous est offert ou si vous souhaitez offrir un cadeau d'une valeur supérieure à ce montant, vous devez obtenir l'accord de l'EVP (Executive Vice President) ou du CVP (Corporate Vice President). Des seuils locaux peuvent s'appliquer.

Q. Lors d'un voyage d'affaires pour Chr. Hansen, j'ai reçu un cadeau qui, à mon avis, pourrait valoir plus de 100 EUR ou seuil local (primant sur le seuil global). Que dois-je faire ?

R. Parlez-en à votre responsable ou signalez-le à votre directeur financier local dès que possible. Il peut être nécessaire de retourner le cadeau avec une lettre expliquant nos politiques. Si le cadeau est périssable ou impossible à retourner une autre option peut être de le distribuer aux employés ou de le donner à un organisme de bienfaisance, avec une lettre d'explication au donateur.

Création et gestion des documents de l'entreprise

Les dossiers commerciaux de Chr. Hansen doivent être précis et fiables, afin que les partenaires commerciaux, les représentants du gouvernement, les investisseurs et le public puissent leur faire confiance.

Nos comptes doivent toujours être clairs, complets et conformes aux règles et contrôles locaux. Si vous soupçonnez des irrégularités concernant l'intégrité de nos dossiers, signalez-les immédiatement à votre responsable ou à votre directeur financier.

Q. À la fin du dernier trimestre, ma responsable m'a demandé d'enregistrer des dépenses supplémentaires alors que je n'avais pas encore reçu les factures du fournisseur et que les travaux n'avaient pas encore commencé. Elle a dit que cela améliorerait nos résultats et que le travail serait terminé au cours du prochain trimestre. Je me demande si j'ai fait ce qu'il fallait.

R. Si on vous demande d'effectuer des opérations comptables ou d'autres enregistrements incorrects, vous devriez contacter votre directeur financier. Si cette personne est impliquée dans des irrégularités, contactez le service Group Accounting.

Procédures de dénonciation

La hotline de Chr. Hansen peut être utilisée par toute personne ayant un intérêt dans notre entreprise. Cela comprend les employés permanents, temporaires et contractuels, les fournisseurs, les partenaires commerciaux et les autres parties prenantes.

La ligne d'assistance téléphonique n'est destinée qu'aux problèmes graves et sensibles qui pourraient avoir un impact majeur sur nos activités, tels que les activités criminelles, les crimes financiers, la corruption, la concurrence déloyale, la pollution environnementale, la violence et le harcèlement sexuel.

Pour déposer une plainte, vous pouvez appeler la hotline à n'importe quel moment de la journée. Les numéros de téléphone sont disponibles sur www.chr-hansen.com et des traducteurs sont disponibles pour vous aider si nécessaire. Le rapport sera transmis au General Counsel, Corporate Vice President of Compliance qui sera chargé de l'enquête.

Toute communication sera confidentielle à moins que vous n'indiquiez directement le contraire. Vous pouvez signaler un cas de manière anonyme, auquel cas Chr. Hansen ne recevra que votre numéro d'identification de rapport, sauf si vous appelez de l'Espagne ou du Portugal. Nous vous encourageons toutefois à nous donner suffisamment de détails pour que nous puissions enquêter correctement sur cette affaire.

Chr. Hansen ne tolérera aucune forme de représailles à l'encontre d'un employé ou d'un partenaire commercial qui signale de bonne foi un problème à la ligne de dénonciation. Des mesures disciplinaires seront prises si un faux rapport est fait.

Q. De manière générale, notre responsable ne fait rien lorsqu'on lui fait part de ses préoccupations au sujet d'une éventuelle inconduite et je crois qu'elle a rendu les choses difficiles pour des collègues qui ont soulevé des questions. J'ai un problème. Un collègue fait quelque chose que je pense être une violation grave du code. Que dois-je faire ?

R. Passez à l'action et parlez-en. Vous êtes tenu de signaler toute inconduite. Commencer par votre responsable est souvent la meilleure façon de répondre efficacement aux préoccupations, mais il est également possible de parler à un autre membre de la direction ou d'appeler la hotline de dénonciation.