

Code de déontologie de Tetra Laval Group

Introduction

Le Code de déontologie de Tetra Laval Group (le « Groupe ») définit un ensemble de règles et normes non négociables dans des domaines essentiels, applicables à l'ensemble des sociétés et salariés du Groupe. Il fournit un cadre de référence qui guide notre comportement, appuyé par les politiques et procédures spécifiques de Tetra Laval Group et de ses groupes industriels : DeLaval, Sidel et Tetra Pak.

Aux fins du présent Code, le terme « salariés » désigne toutes catégories de salariés de tous échelons, à temps complet ou partiel, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée.

Tetra Laval Group s'engage à maintenir des relations mutuellement bénéfiques avec ses fournisseurs, clients et partenaires commerciaux, et attend desdites parties prenantes qu'elles adoptent un code de déontologie en accord avec son propre code.

Respect de la Loi

Les sociétés et salariés de Tetra Laval Group doivent se conformer à l'ensemble des législations et réglementations applicables des pays et territoires dans lesquels ils interviennent et mènent leurs activités.

Environnement de travail

Les sociétés de Tetra Laval Group recrutent, emploient et font évoluer les salariés en se fondant uniquement sur leurs qualifications et compétences, et ne tolèrent aucune forme de discrimination, harcèlement ou abus sur le lieu de travail.

Tetra Laval Group s'engage à créer un environnement de travail propice à la diversité, à l'inclusion, à l'égalité des chances et au respect des droits humains.

Le Groupe s'attache également à garantir des conditions de travail sécurisées et respectueuses des normes d'hygiène et à favoriser le bien-être physique et mental de ses salariés.

Tetra Laval Group reconnaît les droits de liberté d'association.

Conflit d'intérêts

Les salariés de Tetra Laval Group doivent s'abstenir de prendre part à des activités, relations ou intérêts de nature personnelle et/ou financière qui pourraient ou risqueraient d'entrer en conflit avec les intérêts du Groupe.

Confidentialité et sécurité

Tetra Laval Group exige de tous ses salariés de maintenir le niveau de confidentialité prescrit. Les salariés occupant des postes à responsabilité particulière doivent signer des accords de non-concurrence. Les salariés de Tetra Laval Group doivent veiller à ce que l'ensemble des actifs (y compris les droits de propriété intellectuelle) et des informations détenues par le Groupe (y compris celles concernant les sociétés du Groupe, ses partenaires commerciaux et collaborateurs) soient à tout moment dûment protégés.

Impact environnemental

Tetra Laval Group s'efforce d'améliorer en permanence la gestion de l'impact environnemental de ses propres opérations ainsi que des chaînes de valeurs dans lesquelles ses groupes industriels interviennent.

Le Groupe place les considérations environnementales au cœur de ses décisions de gestion, investissements, politiques, programmes et pratiques, et rend compte de sa performance environnementale conformément aux normes et réglementations en vigueur.

Droits humains

Tetra Laval Group adhère aux Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme.

Reporting financier et extra-financier

Les informations financières et non financières sont présentées, le cas échéant, conformément aux législations et réglementations applicables.

Les pièces comptables et justificatives de Tetra Laval Group doivent décrire et refléter de manière précise la nature des opérations sous-jacentes.

Les pièces justificatives, évaluations de l'importance relative requises et procédures de reporting doivent garantir le contrôle efficace et la pertinence de ces déclarations.

Tout reporting effectué à titre volontaire doit être conforme aux politiques et procédures applicables.

Autorisation

Les salariés de Tetra Laval Group travaillent dans le cadre d'un système de délégation d'autorité selon leurs rôles et responsabilités respectifs. Le Groupe applique une règle d'autorisation conjointe à tous documents et autres engagements ayant une incidence significative, ainsi qu'aux paiements.

Lutte contre la corruption

Les salariés et sociétés de Tetra Laval Group et autres tiers opérant pour le compte du Groupe ne doivent pas offrir, payer ou accepter de pot-de-vin, y compris de contribution ou engagement de nature ou incidence financière, ni demander aux clients ou aux fournisseurs d'offrir, de payer ou d'accepter de pot-de-vin. Il est interdit d'offrir directement ou indirectement, de payer, de demander ou d'accepter des pots-de-vin ou toute forme de transfert de valeur (notamment gratifications, faveurs ou divertissements excessifs), que l'autre partie soit un interlocuteur commercial ou un représentant d'un organisme officiel.

Toute demande ou offre de pot-de-vin, sous quelque forme que ce soit, à un salarié de Tetra Laval Group doit être refusée et signalée sans délai à la direction.

Conformité, suivi et signalements

Tetra Laval Group s'efforce d'adopter une attitude proactive dans ses propres activités et relations professionnelles, en faisant preuve d'une diligence raisonnable dans la mise en œuvre du présent Code.

Les groupes industriels et TLI (Tetra Laval International) doivent établir et appliquer un ensemble de contrôles, notamment des politiques, procédures, processus et lignes directrices, le cas échéant, pour garantir le respect du présent Code.

Il appartient à la direction de faire en sorte que les exigences énoncées dans le présent Code soient communiquées à l'ensemble des salariés et sociétés de Tetra Laval Group et éventuels intervenants externes, et que ceux-ci les respectent.

Tout écart par rapport au présent Code ou aux politiques qui s'y réfèrent doit être signalé immédiatement à la direction. Les salariés sont encouragés à communiquer et à faire part de tous problèmes à la direction, notamment à travers le canal d'alerte afin de soumettre une non-conformité avérée ou présumée au Code de déontologie de Tetra Laval Group.

Aucun salarié ne sera sanctionné au motif de pertes commerciales découlant de l'application du présent Code, ni pour avoir signalé des violations avérées ou présumées du Code.