

BARONIE



KAOKA  
Bio & Éthique par Nature  
depuis 1981

# Notre Code de Conduite

Version 2026



# Sommaire.

Préface.....	3
Introduction.....	4
1 Nous sommes attentifs.....	6
1.1 Portée.....	6
1.2 Lois et comportement éthique .....	6
1.3 Concurrence loyale et antitrust .....	6
1.4 Lutte contre la corruption et les avantages indus, cadeaux et divertissements.....	7
1.5 Notre personnel.....	7
1.6 Notre produit.....	8
1.7 Notre environnement .....	8
1.8 Durabilité .....	8
1.9 Finances.....	9
1.10 Sauvegarde des actifs et de la réputation du Groupe.....	9
2 Nous prenons nos responsabilités .....	11
2.1 Droits de l'homme.....	11
2.2 Lutte contre le travail des enfants et le travail forcé .....	11
2.3 Liberté d'association .....	12
2.4 Salaires et horaires de travail décents.....	12
2.5 Environnement de travail sain, sûr et sécurisé.....	12
2.6 Égalité des chances.....	13
2.7 Conflit d'intérêts .....	13
2.8 Traitement inhumain ou dégradant .....	13
2.9 Vie privée.....	13
2.10 Procédures de signalement .....	13
3 Et nous sommes connectés.....	15
3.1 Un Groupe, une équipe.....	15
3.2 Collaborer avec nos partenaires.....	16
4 L'avenir de notre Code .....	18
Annexe – Champ de notre Code de Conduite .....	19



# Préface.

Depuis plus d'un siècle, le Groupe s'attache à concevoir et proposer des produits répondant à des standards élevés de qualité et d'excellence, contribuant ainsi à la satisfaction durable de ses consommateurs à l'échelle mondiale. Notre passion pour nos produits nous anime au quotidien et nous pousse à réaliser notre ambition : devenir l'employeur de référence au niveau local et le partenaire mondial privilégié et durable pour les acteurs de l'industrie du cacao, du chocolat, de la confiserie et de la crème glacée.

Nous sommes convaincus qu'une croissance durable repose sur une vision globale, une action locale et un engagement constant en faveur de la qualité de nos produits, de notre savoir-faire et de notre expertise. Malgré la diversité de nos contextes culturels, linguistiques et générationnels, nous formons un Groupe, et une équipe unie, œuvrant pour un objectif commun : assurer un développement durable, au bénéfice du Groupe, de ses activités et de l'ensemble de ses parties prenantes.

Cet objectif ne peut être atteint que collectivement, par des choix responsables, la responsabilisation de nos collaborateurs, le développement de solutions innovantes et un engagement partagé en faveur de l'excellence. Les valeurs du Groupe et le présent Code de Conduite constituent un cadre de référence destiné à orienter nos décisions, en tenant compte de notre environnement de travail, des enjeux auxquels nous sommes confrontés et des intérêts à long terme du Groupe. Ils encadrent les comportements attendus et la prise de décision éthique dans les situations présentant des enjeux juridiques, éthiques ou réputationnels.

Chaque collaborateur est tenu de prendre connaissance des politiques et procédures du Groupe Baronie et de respecter des standards éthiques élevés dans l'exercice de ses fonctions, y compris lorsque le présent Code ne prévoit pas expressément une situation donnée. L'intégrité constitue un principe fondamental et une condition essentielle du succès durable du Groupe.

Le présent Code de conduite ne saurait couvrir de manière exhaustive l'ensemble des situations susceptibles d'être rencontrées. Il a toutefois vocation à servir de guide de référence afin de préserver la réputation du Groupe et d'incarner ses valeurs. Lorsqu'une situation soulève une incertitude, le Code permet d'identifier les ressources et interlocuteurs appropriés afin d'obtenir conseil et orientation.

En toute circonstance, il est attendu de chacun qu'il fasse preuve d'intégrité, de discernement et de responsabilité. En cas de doute, il convient de s'exprimer et de solliciter un accompagnement approprié.

Fons Walder (Sr.)  
Jean-Marie van Logtestijn  
Fons Walder  
Guy Walder



# Introduction.

Le présent Code de Conduite traduit notre engagement en faveur de pratiques commerciales responsables, lesquelles constituent un pilier fondamental du développement et du maintien d'une culture d'éthique et d'intégrité au sein de notre activité.

Elle repose sur trois principes directeurs : l'attention portée à autrui, le sens des responsabilités et la création de liens. Ces principes sont liés aux valeurs de Baronie (ci-après dénommée « le Groupe »), à savoir :

- Entrepreneurial – Un entrepreneuriat durable, où chaque décision est prise dans l'intérêt du Groupe sur le long terme.
- Droit et fiable – Nous agissons avec intégrité, droiture et respect envers tous, que ce soit dans nos relations internes ou externes, et assumons la responsabilité de nos actes.
- Pragmatique – Simplicité dans l'exécution et approche pragmatique et méthodique.
- Enthousiasme – Nous sommes engagés et passionnés par nos produits et notre travail, et contribuons collectivement à une culture d'entreprise de qualité au sein du Groupe.
- Savoir-faire – Nous sommes ambitieux, visons l'excellence et aimons partager notre expertise.

Notre Code s'inspire des directives et principes internationaux suivants :

- Code de base de l'Ethical Trading Initiative (ETI)
- Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948
- Pacte mondial des Nations Unies (UNGC)
- Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme du 16 juin 2011
- Principes directeurs à l'attention des entreprises multinationales de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)
- Normes fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) : Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Convention n°182 concernant les pires formes de travail des enfants et Convention n°138 concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi.

Les filiales de notre Groupe sont soumises à des réglementations européennes, nationales ou locales spécifiques (articles 101 et 102 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), lois américaines antitrust (loi Sherman, loi Clayton, loi sur la Federal Trade Commission et loi Robinson-Patman), loi anti-corruption et réglementation anglaise ACSR (Global Anti-Corruption Sanctions Regulations), etc.), qui complètent le présent code sans toutefois s'y opposer.



Nous sommes fiers de  
veiller au bien être  
de notre personnel,  
à l'excellence de  
nos produits et  
au respect de notre  
environnement.

Cette exigence se traduit par une qualité irréprochable à chaque bouchée.



# Nous sommes attentifs.

## 1.1 Portée

Notre Code a une portée globale, il s'applique à l'ensemble des employés du Groupe, sur tous les sites et pour tous les métiers. Il doit être considéré comme une responsabilité partagée par TOUS. Nos chaînes d'approvisionnement sont évaluées non seulement sur la base de leurs performances commerciales, mais également afin de s'assurer que les entreprises avec lesquelles nous collaborons partagent nos principes et reflètent nos valeurs. A cette fin, des audits peuvent être réalisés pour vérifier que nos partenaires respectent le présent Code. Notre Code s'applique également à nos parties prenantes et est aligné de manière à soutenir les valeurs de nos clients.

## 1.2 Lois et comportement éthique

Nous menons nos activités dans le respect des lois et règlements nationaux et internationaux applicables, des normes alimentaires, des normes éthiques et des exigences légales. Les pratiques peuvent varier selon les législations locales. En cas de conflit entre le droit applicable localement et ce Code, la norme la plus élevée prévaut. L'engagement de nos parties prenantes est d'une importance capitale.

L'objectif de ce Code est de définir le comportement éthique attendu de nos employés, ainsi que de nos parties prenantes afin de préserver la réputation de notre Groupe et de renforcer la pérennité de ses activités. Le comportement éthique repose sur l'honnêteté, l'équité et l'égalité dans toutes les relations. Nous respectons la dignité, la diversité et les droits des individus et des groupes.

## 1.3 Concurrence loyale et antitrust

Dans toutes nos interactions avec les parties prenantes, nous évitons toute action susceptible de restreindre la concurrence loyale. Nous nous conformons strictement aux lois nationales et internationales en matière de concurrence et d'antitrust et nous nous abstenons de :

- toute pratique commerciale limitant la libre concurrence,
- tout échange d'informations sensibles avec des concurrents.

Tout accord ou abus de position dominante est formellement interdit. Nos employés s'engagent donc à s'abstenir de tout accord, écrit ou verbal, avec la concurrence susceptible d'avoir un impact, réel ou potentiel, sur le marché. Ceci s'applique notamment aux accords visant à :

- limiter ou empêcher la concurrence ;
- coordonner les politiques et stratégies commerciales ;
- échanger des informations sur les politiques et stratégies commerciales.

Nous nous engageons à respecter le droit de la concurrence afin de prévenir tout déséquilibre du marché. Ce droit est principalement régi par la réglementation européenne et le droit antitrust américain, ainsi que par toute autre loi visant à garantir le respect du droit de la concurrence applicable dans les États où nous exerçons nos activités. Le respect de ces règles permet au Groupe d'agir et de décider librement dans son domaine d'activité, sans ingérence de ses fournisseurs, clients ou concurrents.

## 1.4 Lutte contre la corruption et les avantages indus, cadeaux et divertissements

Le Groupe entretient des relations honnêtes et éthiques avec l'ensemble de ses parties prenantes. Du fournisseur au client, nous veillons à ce que cette approche soit au cœur de nos activités. Toute forme de corruption ou de trafic d'influence est strictement interdite.

La corruption vise le comportement par lequel sont sollicités, acceptés ou reçus des offres, promesses, dons ou présents, à des fins d'accomplissement ou d'abstention d'accomplissement d'un acte, d'obtention de faveurs ou d'avantages particuliers. La corruption peut être active (agissement du corrupteur) ou passive (agissement du corrompu), directe ou indirecte (présence ou non d'intermédiaire) ; aboutie ou non (la tentative de corruption est punie au même titre que la corruption) ou mise en œuvre avec l'aide de quelqu'un (la complicité du délit de corruption est reconnue). Nos employés n'acceptent aucune forme d'enrichissement personnel susceptible de compromettre leur capacité à prendre des décisions commerciales objectives au nom du Groupe. Par exemple, ils s'engagent à ne pas accepter de cadeau ni d'avantage (repas, cadeaux, cartes-cadeaux, espèces, voyages, divertissements, divulgation d'informations confidentielles, emploi ou stage rémunéré ou non, etc.) en échange d'un partenariat avec un client ou un fournisseur.

Le trafic d'influence vise à rémunérer l'exercice abusif d'une influence qu'un agent public détient ou détiendrait (hors cadre de ses fonctions), sur une tierce personne, pour obtenir de cette dernière un avis ou une décision favorable. L'initiative peut venir du particulier (trafic actif) ou de la personne influente (trafic passif). Les relations personnelles qui influencent ou semblent indûment influencer les décisions commerciales sont proscrites.

Par exemple, nos employés s'engagent à ne pas offrir de présents à un élu dans le but qu'il intervienne auprès des autorités publiques pour obtenir certaines autorisations (commercialisation ou exportation de produits) ou certifications (produits, sites). Les cadeaux et contributions doivent être effectués conformément à la législation en vigueur, et nos employés s'engagent à la respecter. Ces principes s'appliquent également aux politiques internes en matière de cadeaux et d'invitations mises en place dans nos filiales.

Nos employés sont les ambassadeurs de ces principes garants de la transparence des relations commerciales.

## 1.5 Notre personnel

Sans nos collaborateurs, il serait impossible de savourer les produits que nous aimons le plus : le chocolat et la crème glacée. Nos collaborateurs sont le moteur de notre démarche d'amélioration continue de la qualité de nos produits, de nos processus et de notre culture. Notre ambition est de devenir un employeur local de référence et un partenaire global privilégié à long terme. Nous sommes convaincus que nous ne pouvons atteindre cet objectif qu'avec la participation, l'engagement et l'implication de tous nos collaborateurs. Leurs idées, leur expérience et leur savoir-faire sont au cœur de notre quotidien. Nous favorisons le respect mutuel, la confiance, la coopération, le partage des connaissances et de l'expertise. Ces pratiques nous permettent d'entretenir une relation de confiance durable avec l'ensemble de nos collaborateurs, au sein du Groupe, ainsi qu'avec nos partenaires externes. La satisfaction de nos consommateurs par le biais d'une offre de produits responsable et pertinents est essentielle.

## 1.6 Notre produit

Nos produits, consommés dans le monde entier, répondent à des exigences élevées de qualité, de sécurité et d'intégrité. Notre chaîne d'approvisionnement en cacao, en filière intégrée, nous permet de garantir la qualité de la fève à la tablette. Nous sélectionnons avec soin nos fournisseurs de matières premières et surveillons et évaluons en permanence nos processus de production.

Nous gérons de manière responsable les ressources utilisées, y compris les matières premières, les emballages et les procédés de fabrication, afin de concilier excellence produit et protection de la planète.

## 1.7 Notre environnement

Le respect de toutes les lois, règles et réglementations environnementales constitue le fondement de nos activités. Les employés disposent des ressources et des instructions nécessaires pour traiter les enjeux environnementaux de manière appropriée.

Baronie s'engage à gérer de manière responsable les ressources naturelles et à contribuer à protéger l'environnement. La réduction de notre empreinte carbone est un objectif important. Afin d'atteindre cet objectif, nous prenons diverses mesures adaptées dans nos sites, telles que des méthodes de production respectueuses de l'environnement et l'utilisation privilégiée des énergies renouvelables. Nous sommes convaincus que la préservation des forêts est primordiale et nous condamnons fermement la déforestation ou la dégradation des forêts dans nos chaînes d'approvisionnement.

Nos employés et nos parties prenantes adoptent une approche responsable et proactive face aux enjeux environnementaux. Nous mettons en œuvre des initiatives internes et externes visant à renforcer la responsabilité environnementale et à encourager le développement ainsi que l'investissement dans des technologies respectueuses de l'environnement au sein de nos activités. La gestion des déchets et de l'eau est abordée de manière structurée au niveau de nos sites. À l'échelle du Groupe, nous déployons diverses solutions technologiques, notamment le recours à l'hydroélectricité. Certaines entités collaborent avec des partenaires locaux afin d'atteindre des objectifs ambitieux, tels que le « zéro mise en décharge ». Nous privilégions également les partenariats et initiatives visant à renforcer la sensibilisation environnementale et à améliorer les pratiques, tant dans notre environnement direct que tout au long de nos chaînes d'approvisionnement.

## 1.8 Durabilité

Nous assumons pleinement notre responsabilité en matière de protection de l'environnement, de santé publique et de sécurité, en contribuant activement au développement durable.

La durabilité est intégrée à chaque étape de notre chaîne d'approvisionnement, des matières premières à l'utilisation de l'énergie dans nos usines. Nous collaborons étroitement avec nos partenaires afin de promouvoir des conditions de travail décentes, le respect des droits humains et une attention particulière aux personnes vulnérables. Nos collaborateurs et nos partenaires directs ne constituent pas notre seule préoccupation. Nous accordons également une attention particulière aux conditions de vie et de travail dans les pays d'origine de nos matières premières. En étroite collaboration avec l'ensemble des acteurs de la chaîne, nous répondons aux défis du marché mondial

qui nécessitent une action collective au sein de différentes plateformes sectorielles, et nous sommes membres de groupes contribuant activement à l'évolution de notre secteur.

En tant que Groupe, nous détenons et maintenons diverses certifications et licences, notamment Rainforest Alliance, Fairtrade, Fair for Life, Organic et Round Table on Sustainable Palm Oil (RSPO). Nous sommes également en mesure de fournir des déclarations d'origine pour le chocolat suisse et belge. Dans le cadre des programmes de « mass balance » et de produits ségrégués, nous assurons la traçabilité des volumes afin de garantir un suivi rigoureux de nos engagements.

Nous faisons preuve de transparence quant à notre démarche, qui s'est traduite au fil du temps par un engagement diversifié en faveur d'initiatives durables. Pour obtenir des informations détaillées sur nos programmes sociaux et de développement durable, les rapports annuels de développement durable (RSE) de nos entités sont accessibles au public et consultables sur les sites web des différentes entités de notre Groupe.

## 1.9 Finances

Les informations financières du Groupe doivent être, exactes, complètes, justes, traitées dans les délais requis. Nous respectons les normes comptables applicables, collaborons avec nos auditeurs internes et externes. Nous veillons à ce que les données financières soient traitées de manière confidentielle et à ce que les enregistrements soient conservés conformément aux lois et réglementations applicables. Nous utilisons avec soin les ressources du Groupe et disposons de procédures claires afin d'assurer la cohérence du travail quotidien. Le Groupe fonctionne selon des procédures financières strictes afin de garantir une gestion responsable, dans le but de préserver l'avenir du Groupe pour l'ensemble des employés de notre entreprise.

Toute utilisation ou divulgation d'informations confidentielles, telles que les résultats financiers et les prévisions non publiés, les politiques commerciales, les acquisitions, les fusions ou les changements de direction, à des fins personnelles est interdite.

## 1.10 Sauvegarde des actifs et de la réputation du Groupe

Chaque employé est responsable de la protection :

- des actifs matériels et immatériels,
- des informations,
- et de la réputation du Groupe.

Les biens, ressources, temps de travail et actifs intellectuels du Groupe sont utilisés exclusivement à des fins professionnelles. Toute information ou création produite dans le cadre de l'emploi demeure la propriété exclusive de Baronie, sauf disposition légale contraire.



C'est une  
responsabilité  
collective partagée  
par tous.

Chacun a la responsabilité de promouvoir un environnement de travail conforme  
aux principes de notre Groupe.



# Nous prenons nos responsabilités.

## 2.1 Droits de l'homme

Baronie reconnaît le rôle qu'elle partage avec ses parties prenantes de promouvoir et de faire progresser le respect des droits de l'homme au sein de ses chaînes d'approvisionnement. À ce titre, nous observons et soutenons les principes des Nations Unies, de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) relatifs aux droits humains fondamentaux, tout au long de notre chaîne de valeur.

1. L'emploi est librement choisi
2. La liberté d'association et le droit de négociation collective sont respectés.
3. Les conditions de travail sont sûres et répondent aux règles d'hygiène
4. Le travail des enfants est interdit
5. Des salaires décents sont versés
6. Les heures de travail légales sont respectées
7. Aucune discrimination n'est pratiquée
8. Un emploi régulier est garanti, conformément à la législation applicable.
9. Tout traitement cruel, inhumain ou dégradant est strictement interdit.

Le Groupe met en œuvre des procédures éthiques appropriées afin de garantir le respect effectif de ces principes. Il s'agit d'une responsabilité collective, et chacun est tenu de contribuer à la promotion d'un environnement de travail conforme à ces engagements.

## 2.2 Lutte contre le travail des enfants et travail forcé

Nous respectons et adoptons des normes claires en matière de droits de l'homme. Nous adhérons aux lois et normes correspondantes telles que la prévention du travail forcé<sup>1</sup> et du travail des enfants<sup>2</sup>, de la traite des êtres humains et d'autres pratiques illégales. Nous condamnons et rejetons le travail des enfants, le travail illégal, abusif ou forcé. Aucune forme d'exploitation des enfants ou des adolescents n'est tolérée par notre entreprise. Les partenaires commerciaux doivent identifier les risques et prendre des mesures préventives pour s'assurer que leurs activités commerciales ne contribuent pas au travail des enfants ou au travail forcé, ni n'y participent.

Nous sommes sensibilisés aux risques liés à l'origine de nos matières premières et aux chaînes d'approvisionnement impliquées dans la production de chocolat. Notre Groupe adopte une approche socialement responsable des affaires et est sensible aux menaces au sein de l'industrie dans laquelle nous opérons. Nous travaillons en étroite collaboration avec nos parties prenantes afin de garantir l'absence d'esclavage moderne ou de trafic d'êtres humains dans tout élément de notre activité. Si, à tout moment, nous avons des inquiétudes concernant notre chaîne d'approvisionnement, des mesures immédiates seront prises, nos partenaires concernés seront informés et nous coopérerons avec les autorités compétentes.

---

<sup>1</sup> Définition du travail forcé selon la convention n°29 de l'OIT

<sup>2</sup> Le travail des enfants désigne tout travail qui prive un enfant de la possibilité d'être scolarisé, nuit à son développement ou est effectué prématurément. Définition basée sur les conventions n°138 et 182 de l'OIT.

## 2.3 Liberté d'association

La liberté d'association est un droit humain fondamental proclamé dans la Déclaration universelle des droits de l'homme. Nous adhérons aux lois pertinentes et aux normes internationales du travail, telles que les conventions de l'OIT : Convention 87 de l'OIT sur la liberté d'association et Convention 98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective. Les travailleurs et les employés, sans distinction, ont le droit d'adhérer à des syndicats de leur choix ou d'en former et de négocier collectivement.

Nous garantissons à nos employés la liberté d'association et le respect des activités syndicales, des comités d'entreprise et de leurs activités organisationnelles. En aucun cas, l'exercice de ces droits ne peut faire l'objet de menaces de représailles. Nous attendons la même chose de nos parties prenantes.

Des comités d'entreprise sont en place dans toutes nos entités et les représentants des salariés sont élus démocratiquement parmi les travailleurs. Ceux-ci bénéficient d'un temps raisonnable pour assister aux réunions et faciliter leur rôle de représentants. Notre Groupe est fier de la représentativité des salariés et veille à ce que la direction ne sanctionne pas, ne corrompe pas et n'influence en aucune manière les membres de ces instances. Nous nous engageons à garantir qu'aucune personne ne fasse l'objet de représailles en raison de son appartenance ou de son affiliation à des organisations ou instances représentatives des salariés.

## 2.4 Salaires et horaires de travail décents

Les employés reçoivent un salaire qui correspond au minimum à la norme légale nationale. Tous les employés reçoivent un contrat de travail écrit et compréhensible, qui précise le montant, la date de paiement et la manière dont ils sont payés avant de rejoindre le Groupe. Les déductions de salaire ne sont effectuées que si elles sont autorisées par la loi ou avec la permission expresse de l'employé.

Les heures de travail sont conformes aux lois nationales et aux conventions collectives en vigueur. Les heures supplémentaires sont volontaires et ne sont pas utilisées pour remplacer un emploi régulier. Étant donné la nature des lois locales sur l'emploi, pour de plus amples informations, il est nécessaire de vous référer à la politique locale.

## 2.5 Environnement de travail sain, sûr et sécurisé

La santé, la sécurité et le bien-être de l'ensemble de nos parties prenantes internes et externes constituent une priorité absolue pour le Groupe. Nous veillons à ce que chacun évolue dans un environnement de travail sûr, sain, motivant et propice à la satisfaction professionnelle. Le Groupe applique une politique de tolérance zéro à l'égard de toute activité professionnelle exercée sous l'influence de drogues ou d'alcool. Cette règle s'applique à l'ensemble de nos sites. Tous les travailleurs sont informés de cette politique lors de leur intégration et/ou lors de l'accès à l'un de nos sites.

Nous respectons strictement les réglementations nationales et internationales en matière de santé et de sécurité au travail. Nous nous engageons à prévenir les accidents, les blessures et l'exposition aux risques sanitaires, et à garantir un environnement de travail sûr et sain. Le dialogue et l'implication de nos collaborateurs sont encouragés par différents canaux afin d'assurer une amélioration continue des conditions de santé et de sécurité sur l'ensemble de nos lieux de travail.

## 2.6 Égalité des chances

Nous nous engageons à traiter l'ensemble de nos employés et de nos parties prenantes de manière équitable et respectueuse. Nos pratiques professionnelles visent à promouvoir une culture inclusive, fondée sur l'acceptation et la valorisation des différences. Le recrutement et la sélection des candidats reposent sur leurs compétences, qualifications, expériences et leur adhésion aux valeurs du Groupe. Afin de garantir l'égalité des chances, nous attirons et retenons des personnes disposant d'une combinaison appropriée de talents et de compétences, et nous encourageons chaque collaborateur à développer pleinement son potentiel. Aucune décision n'est fondée sur des critères discriminatoires, notamment la race, l'origine ethnique, la nationalité, le sexe, la religion, l'orientation sexuelle, l'âge ou un handicap physique ou mental. Nous évoluons dans un environnement de respect mutuel, tant à l'égard de nos employés que de nos parties prenantes. Chacun d'entre nous porte la responsabilité personnelle de contribuer activement à la promotion d'un environnement de travail conforme aux principes d'égalité des chances et de non-discrimination.

## 2.7 Conflit d'intérêts

Nos intérêts personnels ne doivent pas influencer nos décisions professionnelles. Nous prenons les précautions nécessaires pour éviter les situations où les intérêts personnels entrent en conflit avec ceux de Baronie. Nous attendons de tous nos employés et parties prenantes qu'ils reconnaissent et évitent toute situation impliquant un conflit d'intérêts.

## 2.8 Traitement inhumain ou dégradant

Notre Groupe ne tolère aucune forme de violence, d'abus ou de punition physique, ni aucune menace d'abus physique ou comportement assimilé. Toute forme de harcèlement, y compris les injures verbales, l'intimidation ou tout autre comportement inapproprié, est strictement interdite et fera l'objet de mesures disciplinaires conformément aux règlements et procédures en vigueur. Chacun a la responsabilité de veiller à adopter un comportement respectueux, exempt de toute forme de discrimination ou de harcèlement, à l'égard de ses collègues, clients, fournisseurs et de toute autre partie prenante.

## 2.9 Vie privée

Le Groupe se conforme aux lois sur la protection de la vie privée en vigueur dans chaque pays où elle opère et attend la même chose de ses partenaires. Nous protégeons la vie privée de nos employés et la sécurité des données personnelles. Les données personnelles ne peuvent être utilisées qu'à des fins commerciales légitimes et conformément aux lois applicables. Le Règlement général sur la protection des données (RGPD) de l'UE est strictement respecté. Les employés qui accèdent à des informations personnelles dans le cadre de leur rôle professionnel doivent s'assurer que ces informations ne sont pas utilisées à des fins non appropriées, perdues ou divulguées. Nos processus de sécurité techniques et juridiques, ainsi que la vérification de ceux de nos partenaires qui utilisent des données, protègent et garantissent la confidentialité des données de tiers.

## 2.10 Procédures de signalement

Conformément à la législation nationale applicable dans nos filiales, nous avons mis en place des procédures de signalement efficaces permettant à tout employé de signaler un problème ou d'agir de manière équivalente. Ces procédures sont portées à la connaissance de chaque employé et diffusées sur les supports auxquels les employés concernés ont accès.

Nous respectons  
nos engagements  
parce que nous  
sommes à l'écoute  
de nos  
collaborateurs.



# Et nous sommes connectés.

Baronie respecte ses engagements grâce à un dialogue permanent avec l'ensemble de ses parties prenantes : collaborateurs, fournisseurs, clients, consommateurs et partenaires. Cette proximité nous permet de concevoir des produits sûrs, fabriqués dans des conditions équitables et contribuant à un monde plus durable. Nous nous considérons comme des citoyens du monde, partageant une responsabilité commune dans la promotion de pratiques de travail durables. À travers les femmes et les hommes de nos chaînes d'approvisionnement, nous sommes connectés à l'échelle mondiale, depuis les agriculteurs qui produisent les matières premières jusqu'aux consommateurs qui apprécient les produits finis.

Notre quête constante de qualité et d'excellence crée de la valeur pour toutes les personnes impliquées, partout dans le monde. C'est l'engagement qui nous anime depuis plus de cent ans et que nous continuerons à porter à l'avenir. Guidés par la passion et la recherche de l'excellence, nous avons l'ambition de renforcer encore notre rôle afin de devenir le partenaire mondial privilégié de l'industrie du cacao, du chocolat, de la confiserie et de la crème glacée. Cet objectif ne serait pas atteignable sans l'engagement de nos collaborateurs. Nous sommes déterminés à faire la différence, car nous nous sentons concernés et convaincus de l'importance de préserver l'avenir de nos chaînes d'approvisionnement et des personnes qui y contribuent.

## 3.1 Un Groupe, une équipe

Au cours des dernières décennies, Baronie s'est affirmé comme un Groupe international de premier plan. Nous poursuivons cette croissance collective en conservant une vision globale, une action locale et en restant fidèles à notre savoir-faire et à notre passion. À l'échelle mondiale, il est essentiel que nous partagions des valeurs communes et que nous collaborions étroitement avec nos collègues à travers l'ensemble du Groupe.

Nos produits, qu'il s'agisse de nos marques propres ou de marques de distributeur, sont commercialisés dans le monde entier. Notre organisation, agile et dynamique, est en mesure de transformer efficacement les idées en solutions concrètes, en mobilisant les expertises et les ressources nécessaires pour répondre aux attentes et à la vision de nos clients. Notre héritage et notre expérience industrielle renforcent la crédibilité de nos marques et nous permettent d'analyser les marchés mondiaux afin d'offrir un niveau de satisfaction élevé et durable à nos consommateurs.

Chaque site joue un rôle essentiel au sein de Baronie. Ensemble, nous mettons en place l'infrastructure permettant à nos clients de bénéficier d'une large gamme de produits, d'une expertise pointue et d'un service d'excellence. Nos collaborateurs, qualifiés et passionnés, exercent leur métier avec engagement, efficacité et un haut niveau de compétences et d'expérience professionnelle.



## 3.2 Collaborer avec nos partenaires

Nous collaborons de manière constructive et durable avec nos fournisseurs, nos clients et l'ensemble de nos parties prenantes. Nous communiquons clairement à nos fournisseurs les normes et exigences que nous attendons d'eux et sélectionnons avec soin ceux dont les pratiques et les valeurs sont alignées avec les principes du Groupe.

La qualité élevée de nos produits, dont nous sommes fiers, reflète l'efficacité et la solidité de ces partenariats. Nous privilégions la coopération et le dialogue avec nos fournisseurs afin de favoriser le respect du présent Code de Conduite.

Les engagements commerciaux sont strictement honorés, et nous attendons de nos partenaires qu'ils en fassent de même. Sur la base d'une relation de confiance mutuelle, nous construisons des partenariats durables, fondés sur une communication ouverte, transparente et honnête tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

En cas de manquement avéré ou de doute sérieux quant au respect du présent Code, le Groupe se réserve le droit de prendre les mesures appropriées, y compris la cessation de la relation commerciale.



Et nous continuerons  
à faire preuve  
d'attention, à rester  
à l'écoute et  
à assumer pleinement  
nos responsabilités.

Faire respecter avec succès les principes du Code est notre responsabilité collective.



# L'avenir de notre Code.

Le présent Code de conduite est publié sur les sites internet des entités du Groupe afin de communiquer de manière transparente nos attentes à l'ensemble de nos parties prenantes. L'adhésion aux principes qui y sont énoncés constitue une condition essentielle pour collaborer avec le Groupe ou exercer une activité en son sein. Les fournisseurs sont tenus de prendre connaissance de la version en vigueur du Code et de veiller à son respect. Le Groupe favorise la coopération et le dialogue avec ses parties prenantes afin d'assurer le maintien de normes élevées en matière de comportement éthique et de conduite des affaires.

Le Code est révisé, le cas échéant, par la direction du Groupe, afin de garantir qu'il reflète en permanence les exigences, les valeurs et les standards élevés du Groupe. L'engagement à respecter le Code s'impose à chaque personne travaillant pour ou au nom du Groupe, indépendamment de sa fonction ou de son niveau hiérarchique. La réussite durable de notre entreprise repose sur une compréhension et une adhésion commune à nos valeurs et à nos attentes.

Le respect des principes du Code relève de la responsabilité individuelle de chaque employé et partenaire du Groupe. Le Code constitue un cadre de référence destiné à guider les comportements attendus en matière d'éthique et de conduite des affaires. En cas de manquement avéré ou suspecté, le Groupe se réserve le droit de prendre toute mesure appropriée. Pour les fournisseurs, ces mesures peuvent aller jusqu'à la résiliation de la relation commerciale et des accords en vigueur.

Le Groupe dispose d'une procédure de signalement formalisée. Le Groupe encourage vivement toute personne à utiliser la plateforme <https://baronie.whispli.com/lp/alert> pour signaler tout soupçon de violation grave de la loi ou de l'intérêt général impliquant un employé ou une filiale du Groupe, notamment en matière de corruption, de harcèlement ou de fraude. Toute personne ayant connaissance d'un non-respect du Règlement européen relatif à la déforestation (UE) n° 2023/1115 ou d'une atteinte aux droits humains liée à la déforestation est également invitée à recourir à ce mécanisme de réclamation.

Tout partenaire souhaitant exprimer une préoccupation, obtenir des éclaircissements ou solliciter des conseils relatifs au présent Code est invité à contacter son interlocuteur habituel au sein du Groupe. Une assistance complémentaire peut également être obtenue en adressant un courriel à : [compliance@baronie.com](mailto:compliance@baronie.com)



# Annexe - Champ de notre Code de Conduite

Le Code présent s'applique à Baronie NV et à ses filiales énumérées ci-dessous :

- Baronie Belgium NV
- Baronie - de Heer BV
- Baronie (Hangzhou) International Trade Limited
- Baronie Switzerland SA
- Baronie UK Ltd
- Belgian Ice cream Group NV
- Cémoi Inc.
- Cémoi SAS
- Cémoi Chocolat SA
- Cémoi Chocolatier SAS
- Cémoi Côte d'Ivoire SA
- Cémoi International SA
- Chocolat Alprose SA
- Chris Candies Inc.
- COMOD Trading SA
- Glacio Ice cream Japan KK
- Jacquot Portugal
- KAOKA SAS
- OP Chocolate Ltd
- ppc Gryf SA
- Stollwerck GmbH

