



Code de conduite du groupe Kowema

Nous attachons une grande importance à l'égalité de traitement entre tous les employés. Afin d'en faciliter la lecture, le présent Code de conduite emploie en partie la forme masculine pour les substantifs et pronoms liés à des personnes. Ceci ne saurait être interprété comme un manque d'égards pour les femmes, mais doit s'entendre comme neutre au sens d'une simplification linguistique.

1 Respect des lois et des prescriptions

Dans le cadre de nos activités professionnelles, nous nous conformons strictement aux lois et réglementations de chaque pays où nous opérons. Il est de notre responsabilité personnelle de s'informer des exigences et restrictions légales et de les respecter. En cas de doute, nous évitons une activité ou renonçons à conclure une affaire.

Environnement, sécurité et santé

Agir de manière durable est pour nous une priorité majeure. Nous tenons systématiquement compte des prescriptions dans les domaines de l'environnement, de la sécurité et de la santé, nous efforçant dans la mesure du possible de dépasser les normes en vigueur. Nous utilisons les ressources naturelles avec circonspection et nous nous

impliquons en faveur d'une production respectueuse de l'environnement. En nous conformant aux dispositions et aux pratiques en matière de sécurité au travail, nous veillons à ne pas compromettre la sécurité, la santé ainsi que l'intégrité personnelle de nos collaborateurs, de nos clients et de leurs collaborateurs, ainsi que du public.

Pendant les heures de travail, nous ne tolérons aucune consommation d'alcool. Lors de manifestations importantes liées à nos activités (repas avec la clientèle, réunions d'organes de la société ou manifestations sociales), nous encourageons une consommation d'alcool modérée et responsable, ne compromettant en aucun cas notre sécurité et notre aptitude au travail ou celles de nos collaborateurs. Nous ne tolérons en aucun cas la consommation, la possession, la vente ou la transmission de drogues dans une société du groupe Kowema.

Concernant le tabagisme, nous respectons les directives en vigueur sur notre lieu de travail. Il est, d'ailleurs, strictement interdit de fumer à l'intérieur des bâtiments de toutes les entreprises du groupe Kowema. Sur notre lieu de travail, nous fumons exclusivement dans les zones explicitement désignées à cet effet. Les pauses cigarettes en dehors des pauses réglementaires sont obligatoirement timbrées.

Impôts et taxes

Nous respectons les normes fiscales applicables dans les pays concernés. Toutes les cotisations d'assurances sociales prescrites par la loi et/ou convenues dans le contrat de travail sont versées en bonne et due forme.

Prescriptions de contrôle des exportations et restrictions commerciales

Nous respectons sans réserve les prescriptions de contrôle des exportations nationales et internationales. En cas d'incertitude quant à l'existence de contrôles d'exportation ou de restrictions à l'importation/l'exportation pour un certain produit, nous vérifions dans quelle mesure une autorisation administrative est nécessaire.

Protection des données confidentielles

Nous gérons consciencieusement les informations confidentielles (notamment les données stratégiques, techniques, financières, liées aux produits ou aux personnes, transmises par voie orale, écrite ou électronique) provenant de nos collaborateurs, de sociétés du groupe Kowema, de clients, de fournisseurs ou d'autres partenaires commerciaux. Nous respectons les dispositions légales sur la protection des données spécifiques à chaque pays, et ce pour une durée illimitée, y compris après la fin de notre emploi au sein d'une société du groupe Kowema. En outre, nous ne tirons parti d'aucune information confiée par des tiers et susceptible d'influer sur les cours de titres ou de valeurs, et ne transmettons pas non plus de telles informations à des tiers.

2 Respect des normes éthiques

Notre activité professionnelle se caractérise par sa fiabilité, sa crédibilité et son intégrité. Aussi, un traitement équitable et respectueux de tous ainsi que le respect des principes moraux fondamentaux sont primordiaux pour nous.

Communication

Notre parole nous engage. Nous nous tenons à une communication respectueuse, véridique, et transparente avec nos collègues, nos collaborateurs, nos clients, nos partenaires commerciaux, nos investisseurs ainsi qu'avec les autres entreprises du groupe Kowema. Lors d'échange et de divulgation d'informations, nous veillons à ce que celles-ci soient formulées de manière factuelle, adéquate et compréhensible.

Nous respectons nos obligations et les garanties données à nos collaborateurs, nos partenaires commerciaux et les

autres parties prenantes. Nous ne promettons rien que nous ne soyons en mesure ou désireux d'honorer. Si une difficulté survient, nous informons immédiatement et spontanément les personnes concernées, et recherchons une solution satisfaisante pour toutes les parties.

Egalité des chances

Nous agissons avec honnêteté et équité, respectons la dignité de chaque personne et protégeons la personnalité ainsi que la sphère privée de nos collègues ainsi que des employés de nos clients, de nos concurrents et des autres partenaires commerciaux. Nous encourageons l'égalité des chances et ne discriminons personne en raison de son sexe, de sa couleur de peau, de son origine ethnique, de sa nationalité, de son âge, de son orientation sexuelle, de son appartenance religieuse, de ses handicaps, de ses opinions politiques ou de sa conception du monde. Nous ne tolérons aucun comportement sournois, humiliant ou intimidant, pas plus que tout harcèlement sexuel, discrimination, menace, violence verbale ou physique, ainsi que toute autre atteinte à la personnalité. Nous ne tirons pas parti de nos fonctions ou de notre niveau hiérarchique pour en tirer des avantages pour nous-mêmes ou pour des proches.

Travail des enfants et travail forcé

Dans nos entreprises, nous ne tolérons ni le travail des enfants ni le travail forcé et n'employons que des collaborateurs âgés d'au minimum 16 ans. Nous ne travaillons pas avec des partenaires qui approuvent le travail forcé ou emploient des enfants de moins de 16 ans. Concernant les partenaires commerciaux situés dans des pays considérés en voie de développement par la Convention n°138 de l'OIT, nous acceptons exceptionnellement un âge minimum de 14 ans.

Nous pouvons déroger à cette règle lors de l'embauche temporaire d'adolescents de 13 ans ou plus pour autant que ceux-ci souhaitent avec l'accord de leurs responsables légaux, exercer un emploi saisonnier pour une durée limitée au maximum la moitié de leurs vacances scolaires. Dans de tels cas, nous garantissons que ces adolescents puissent accomplir un travail facile et sans danger dans le respect des prescriptions légales, notamment en matière de temps de travail et de repos. Par ailleurs, nous rémunérons ce travail de vacances en fonction de l'activité exercée et des pratiques locales.

Réseaux sociaux

Les nouvelles technologies de l'information et les réseaux sociaux créent des opportunités dont il s'agit de tirer parti, mais également des responsabilités qu'il importe d'assumer. Nous agissons donc de manière responsable avec les réseaux sociaux. En conséquence, nous nous comportons sur ceux-ci selon les principes de ce Code de conduite et utilisons ces nouveaux moyens pour collaborer de manière respectueuse avec nos collaborateurs, nos clients et les autres parties prenantes.

Protection de la propriété

Nous traitons de manière appropriée, responsable et soigneuse les biens matériels et immatériels propriété du groupe Kowema, tels que le mobilier, les installations, les machines, les véhicules, les bâtiments mais aussi les brevets, les marques, les droits d'auteur, les données stratégiques et commerciales, les dessins techniques ou les autres informations confidentielles. Nous ne les utilisons pas de manière abusive à des fins personnelles, pour notre propre enrichissement ou l'enrichissement de tiers. Nous respectons la propriété de nos concurrents et de tiers y compris leurs droits de propriété intellectuelle.

3 Engagement en faveur d'une concurrence loyale

La réussite du groupe Kowema et de ses sociétés repose sur l'implication active de tous nos collaborateurs. Nos performances et notre probité sont des facteurs clés de notre succès.

Corruption et influence

Nous refusons catégoriquement toute forme de corruption active et passive. Indépendamment du montant, nous n'acceptons ni n'offrons aucune somme d'argent ou objet de valeur. Les avantages tels que les cadeaux en nature ou les invitations lors de contacts avec des administrations, des clients, des fournisseurs ou d'autres partenaires commerciaux ne sont admis que s'ils ne dépassent pas un cadre usuel dans les affaires, relèvent de la courtoisie ou d'usages locaux spécifiques, et si l'on peut raisonnablement

supposer qu'elles ne nous confèrent pas un avantage indu ou ne vont pas influencer nos transactions commerciales.

Nous nous abstenons de toute pratique déloyale et n'utilisons aucune information obtenue illégalement qui nous permettrait d'influer sur les décisions de clients, de fournisseurs, de concurrents ou d'administrations.

Conflits d'intérêts

Nos décisions et nos actions commerciales au nom de l'entreprise sont exclusivement axées sur l'intérêt de l'entreprise et, ultimement, du groupe Kowema. Elles ne sont pas motivées par des intérêts personnels ou des relations privées. Nous divulguons au sein de l'entreprise les conflits d'intérêts, potentiels ou effectifs, susceptibles de se produire suite à un chevauchement entre nos tâches et responsabilités dans l'entreprise et notre sphère privée ou nos relations personnelles avec des clients, des fournisseurs ou d'autres partenaires contractuels et leurs collaborateurs. S'il n'est pas possible d'éviter un conflit d'intérêts individuel, nous prenons dès que possible des mesures appropriées et les communiquons de manière transparente, afin que l'entreprise et le groupe Kowema ne s'en trouvent pas pénalisés.

Dons et sponsoring

En tant que groupe d'entreprises responsable, nous nous engageons de multiples façons pour la société et les régions d'implantation de nos différents sites. Des dons d'utilité publique et des activités de sponsoring dans un cadre approprié peuvent faire partie de cet engagement. Cependant, nous ne supportons financièrement ni partis ou organisations politiques ni personnes individuelles qui occupent une fonction politique ou y sont candidates.

4 Responsabilité concernant le respect du Code de conduite

Il incombe à chacun d'entre nous de connaître, de comprendre et de respecter les dispositions du présent Code de conduite, contre lequel nous ne tolérons aucune infraction. Nous sommes conscients des conséquences immanquables qu'entraînerait un comportement répréhensible.

Questions relatives au Code de conduite

Pour certains sujets, il est facile de distinguer le vrai du faux respectivement le correct de l'incorrect et d'agir en conséquence. Toutefois, dans notre quotidien professionnel, nous sommes également confrontés à des situations pour lesquelles ce qui est juridiquement correct ou éthiquement approprié n'est pas toujours évident.

Si le comportement à adopter dans un cas concret est incertain, il convient d'aborder ouvertement le sujet dans l'entreprise, afin de chercher une solution bénéficiant d'un large soutien et permettant d'éviter des dommages à l'entreprise et au groupe Kowema.

En cas d'incertitudes ou de doutes quant à une procédure ou un comportement qui soit en accord avec les présentes règles, nous clarifions d'abord la situation avec notre supérieur direct. Si celui-ci n'est pas l'interlocuteur approprié, nous nous adressons au Responsable de secteur ou au Directeur compétent. De plus, il existe dans tous les cas, la possibilité de contacter directement le Chargé de conformité du groupe Kowema.

Signalement d'infractions

Si nous constatons, ou si quelqu'un attire notre attention sur une violation des dispositions du Code de conduite, nous la signalons immédiatement à notre supérieur hiérarchique direct. S'il existe une suspicion que notre supérieur lui-même soit impliqué dans l'acte fautif ou qu'il en a connaissance, nous nous adressons au Responsable de secteur ou au Responsable de site compétent. En outre, le département des Ressources humaines ou, le Chargé de conformité du groupe Kowema (compliance@kowema.ch, tél. +41 44 787 57 90) sont disposés à recevoir notre signalement à tout moment.

Tous les signalements font l'objet d'un traitement strictement confidentiel. Si des investigations plus approfondies sur le cas signalé étaient nécessaires, nous serions tenus, en notre qualité de personne à l'origine du signalement, de divulguer entièrement tous les faits pertinents qui nous sont connus. Lors d'éventuels éclaircissements, nous n'impliquons que les personnes et instances internes ou externes strictement nécessaires.

Sanctions

La recherche d'avantages – tant personnels que pour des entreprises individuelles du groupe ou le groupe Kowema dans son ensemble – ne justifie en aucun cas des pratiques professionnelles illégales ou éthiquement répréhensibles. Les infractions au Code de conduite sont immédiatement et systématiquement sanctionnées. Cette règle s'applique aussi bien aux personnes ayant enfreint les présentes règles qu'à toutes celles qui, ayant constaté l'infraction, ne l'ont pas signalée.

Nous ne tolérons ni mesures de représailles à l'encontre de collaborateurs qui signalent de bonne foi des infractions au Code de conduite, ni abus intentionnels du système de signalement, ni dénonciations mensongères d'autres personnes. De telles irrégularités sont elles aussi interprétées comme une violation du Code de conduite et sanctionnées en conséquence.

Les collaborateurs qui violent le présent Code de conduite doivent s'attendre à des mesures disciplinaires susceptibles d'entraîner un licenciement, une procédure pénale et/ou des poursuites en dommages-intérêts.

Confirmation

Par ma signature, je confirme avoir reçu et compris le Code de conduite (Version 2019-12).

Nom, prénom: _____

Employeur, site: _____

Service: _____

Date: _____

Signature: _____

Veuillez envoyer la présente confirmation à votre Responsable des ressources humaines local.