

CODE DE CONDUITE

Conducta AG

GLOSSAIRE

Conducta AG	Désignée par Conducta dans l'ensemble du présent document
Collaborateurs	Tous les collaborateurs du groupe Conducta
Directeur	S'applique aussi bien aux directrices qu'aux directeurs
Supérieur hiérarchique	S'applique de la même façon aux supérieurs hiérarchiques féminins et masculins
Vacances	Congés

INTRODUCTION DU CEO

Chères collaboratrices, chers collaborateurs

Conducta s'engage à mener ses activités dans le strict respect de normes éthiques élevées et des lois et réglementations en vigueur. Notre comportement et nos actions reflètent nos valeurs et sont essentiels pour préserver la bonne réputation de Conducta et de ses collaborateurs vis-à-vis de nos parties prenantes et du public, et pour éviter d'éventuelles sanctions civiles et pénales à l'encontre de Conducta. Il est donc dans l'intérêt de Conducta que tous ses collaborateurs appliquent durablement et au quotidien les valeurs de Conducta vis-à-vis des actionnaires, des clients et d'autres groupes d'intérêts.

Le présent Code de conduite de Conducta constitue à cet égard la ligne directrice de notre comportement et de nos actions. Ce Code de conduite engage les collaborateurs/collaboratrices de toutes les unités et de tous les niveaux hiérarchiques. Nous vous demandons donc de lire attentivement ce Code de conduite et de

le respecter dans le cadre de vos activités pour Conducta. Il est du devoir de chacun d'entre nous de respecter les lois, les réglementations et les normes éthiques. Le strict respect des lois, des règlements et des normes éthiques en vigueur constitue le cadre de l'activité de Conducta. En cas d'incertitude, vous pouvez toujours demander conseil à votre supérieur hiérarchique ou au service Conformité. Les incidents susceptibles d'enfreindre la législation en vigueur ou les normes éthiques peuvent et doivent être signalés sans crainte de représailles.

Nous avons également désigné à cet effet un service de signalement neutre (service Conformité neutre) auquel tous les collaborateurs de Conducta peuvent faire part de leurs doutes ou des infractions au présent Code de conduite.

Winterthour, juillet 2024

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'O. Annaheim', written over a light blue horizontal line.

Olivier Annaheim, CEO

TABLE DES MATIÈRES

1. PRINCIPES DE BASE	5
2. EXACTITUDE ET EXHAUSTIVITÉ DES REGISTRES	6
3. CONCURRENCE	6
4. CONFLITS D'INTÉRÊTS	7
5. CONDITIONS DE TRAVAIL	7
6. POTS-DE-VIN, CORRUPTION, FAVEURS	9
7. COOPÉRATION AVEC DES TIERS	11
8. RESTRICTIONS COMMERCIALES INTERNATIONALES ET CONTRÔLES DES EXPORTATIONS	11
9. FRAUDE, VOL ET BLANCHIMENT D'ARGENT	12
10. DÉLIT D'INITIÉS	12
11. ENVIRONNEMENT, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	13
12. CONFIDENTIALITÉ, PROTECTION DES DONNÉES, PROPRIÉTÉ DE L'ENTREPRISE ET INFORMATIONS SPÉCIFIQUES À L'ENTREPRISE, CONTACTS AVEC LES MÉDIAS	14
13. RESPONSABILITÉS ET CONSÉQUENCES DU NON-RESPECT DU PRÉSENT CODE DE CONDUITE	15
14. ENTRÉE EN VIGUEUR	15

1. PRINCIPES DE BASE

Nous signalons tous les incidents pour lesquels nous avons des raisons de croire, en toute bonne foi, qu'ils représentent une faute professionnelle ou une infraction aux lois et réglementations en vigueur ou encore des politiques de l'entreprise. Les représailles à l'encontre des collaborateurs qui ont effectué un signalement en toute bonne foi sont interdites.

1.1 Le présent Code de conduite sert de ligne directrice pour les activités commerciales de Conducta. Notre Code de conduite ne peut pas couvrir toutes les situations, mais il constitue le standard minimum sur lequel se fonde notre comportement commercial.

1.2 Les valeurs et les principes de Conducta sont, entre autres, les suivants :

- a) Dans chaque pays où nous opérons, nous nous conformons aux lois et réglementations locales en vigueur et, le cas échéant, aux normes de conduite des entreprises.
- b) Dans le cadre de nos activités, nous respectons et observons les principes de **comportement essentiels suivants dans nos actions** :
 - Nous ne tolérons pas la corruption active ou passive.
 - Nous ne prenons pas part à des actions ou nous évitons les omissions qui pourraient être considérées comme des infractions au droit de la concurrence, comme par exemple l'échange écrit ou oral de données sensibles avec des concurrents (par exemple des ententes sur les prix ou les territoires).
 - Nous évitons les conflits d'intérêts et signalons les conflits potentiels le plus tôt possible.
 - Nous protégeons nos informations confidentielles et exclusives contre tout accès et toute utilisation non autorisés.
 - Nous respectons et protégeons notre savoir-faire et nos droits de propriété intellectuelle.

- La sécurité et le bien-être de nos collaborateurs constituent notre plus grande priorité. Conducta s'engage à adopter un comportement commercial durable et socialement responsable.
 - Conducta s'engage en faveur d'un climat de travail non discriminatoire.
 - Nous attendons de nos partenaires commerciaux et de nos fournisseurs qu'ils agissent avec intégrité et partagent les principes de notre Code de conduite.
 - Conducta soutient la lutte contre le blanchiment d'argent.
- c) Nous adoptons et défendons un comportement professionnel qui favorise le respect mutuel, l'ouverture d'esprit et l'intégrité personnelle, et nous soutenons et respectons la protection des droits de l'homme en vigueur au niveau international. Conducta s'engage pour l'égalité des chances et interdit le harcèlement sexuel ou autre sur le lieu de travail.
 - d) Nous encourageons nos collaborateurs à signaler à leur supérieur hiérarchique ou au service des ressources humaines les incidents pour lesquels il existe, en toute bonne foi, des soupçons fondés de mauvaise conduite ou d'infraction aux lois et règlements en vigueur ou des politiques de l'entreprise, ou, le cas échéant, à en référer directement à la direction (CEO et/ou CFO). Les signalements sont traités de manière confidentielle et peuvent être communiqués de manière anonyme, par les moyens suivants :
 - courrier (avec ou sans mention de l'expéditeur),
 - téléphone,
 - courrier électronique,
 - entretien.

Tout soupçon fondé d'infraction peut également être signalé sous la forme ci-dessus à notre service Conformité neutre (ombudsperson-condec-ta@fs-pp.de).

Les représailles à l'encontre des collaborateurs qui ont effectué un signalement en toute bonne foi sont interdites. Tout manquement à cette règle est passible de sanctions disciplinaires.

2. EXACTITUDE ET EXHAUSTIVITÉ DES REGISTRES

Nous tenons des registres précis et complets de toutes nos transactions commerciales.

2.1 Nos transactions commerciales doivent être consignées de manière complète et appropriée, conformément aux lois et réglementations locales applicables, aux principes comptables et aux règlements et instructions de Conducta. Ces registres sont conservés ou détruits conformément aux règles d'archivage de Conducta.

2.2 En aucun cas, les livres et registres de Conducta ne doivent contenir d'informations fausses ou trompeuses. Tous les collaborateurs doivent veiller soigneusement à ne pas être impliqué(e)s dans des activités qui conduisent à de tels actes interdits.

3. CONCURRENCE

Nous nous engageons à pratiquer une concurrence loyale et à respecter strictement les dispositions en vigueur en matière de concurrence et de droit des cartels. Nous nous interdisons toute discussion ou accord avec nos concurrents concernant les prix, les ententes sur les zones de marché, les accords de soumissions ou tout autre aspect sensible.

3.1 Selon le principe fondamental de la libre économie de marché, Conducta s'engage en faveur d'une concurrence loyale. Nous respectons pleinement et à tout moment les dispositions pertinentes du droit de la concurrence et du droit des cartels, y compris les interdictions de pratiques commerciales déloyales et de restrictions commerciales (désignées collectivement par « Règles relatives à la concurrence »). Nous ne prenons pas part à des pratiques qui entravent la concurrence. Nous nous comportons

à tout moment de manière équitable envers nos fournisseurs et nos clients.

3.2 Les règles relatives à la concurrence régissent les pratiques commerciales vis-à-vis des fournisseurs, des clients et des concurrents. Bien que les règles relatives à la concurrence varient d'un pays à l'autre, elles mentionnent toujours au moins les actes interdits suivants :

- a) **les ententes sur les prix et les offres, les accords de soumissions et les ententes de toute autre nature** (formelles, orales ou autres) : les accords conclus avec un ou plusieurs concurrents en vue de fixer ou d'influencer de toute autre manière coordonnée les prix, les offres, les soumissions, les dispositions contractuelles ou les conditions de vente, etc. ;
- b) **la répartition des marchés/des clients ou des produits** (formelle, orale ou autre) : les ententes avec un ou plusieurs concurrents pour se répartir les marchés et/ou les clients et/ou les produits ;
- c) **la transmission d'informations confidentielles ou secrètes** : la transmission d'informations expressément désignées comme confidentielles ou pour lesquelles il existe un intérêt au maintien de leur confidentialité, par exemple en ce qui concerne les prix, les marges ou les coûts actuels ou futurs, les offres, les parts de marché, les pratiques de distribution, les conditions de vente et les plans de production.

3.3 Tous les accords ou contacts avec des concurrents ou des tiers, dans la mesure où la loi le permet, qui contiennent des dispositions susceptibles de nuire à la concurrence : Par exemple, l'exclusivité, la réglementation des prix, les ventes liées, les restrictions territoriales, les accords sur les produits, la discrimination par les prix, les clauses de non-concurrence et l'échange d'informations techniques ou commerciales sensibles, doivent obligatoirement être examinés et approuvés par la direction afin de garantir le respect des règles relatives à la concurrence. La

direction peut procéder à de telles clarifications avec l'aide de conseillers juridiques externes.

3.4 Conducta organise périodiquement des formations avec ses collaborateurs concernant les comportements anticoncurrentiels.

3.5 Si vous avez des questions sur le respect de n'importe quel aspect des règles relatives à la concurrence, veuillez d'abord consulter votre supérieur hiérarchique direct. Les supérieurs hiérarchiques sont tenus de discuter avec la direction de toute question ou clarification concernant les règles relatives à la concurrence.

4. CONFLITS D'INTÉRÊTS

Nous évitons les conflits entre les intérêts indépendants de l'entreprise et les obligations envers l'entreprise. Les transactions qui, conformément au présent paragraphe, peuvent donner lieu à un conflit d'intérêts potentiel doivent être documentées par écrit. Cette documentation doit être mise à disposition sur demande.

4.1 Tous les collaborateurs sont tenus de veiller à ce que leurs intérêts indépendants de l'entreprise ne portent pas atteinte à leurs obligations envers l'entreprise. Les collaborateurs doivent donc éviter les situations dans lesquelles leurs intérêts personnels (directs ou indirects), leurs activités privées, leurs relations ou leurs intérêts financiers sont en contradiction réelle ou même apparente avec les intérêts de Conducta. Nous évitons les activités ou les opérations qui sont en concurrence avec Conducta. Les accords contractuels entre Conducta et des tiers ayant des relations personnelles étroites avec un collaborateur doivent toujours être conclus à des conditions de tiers (« entre parties sans liens de dépendance »).

4.2 En cas de conflit d'intérêts potentiel ou de suspicion d'un tel conflit, les collaborateurs sont tenus d'en informer leur supérieur hiérarchique ou le directeur de leur entreprise, afin que Conducta puisse vérifier s'il existe effectivement un conflit d'intérêts et déterminer la meilleure

façon de régler cette situation de manière équitable et transparente. Les personnes concernées se récuseront lors de la prise de décision.

4.3 Exemples de conflits d'intérêts potentiels

- a) **Les membres de la famille et les relations personnelles proches :** conclusion d'un contrat avec une entreprise dirigée par un ami proche ou un membre de la famille et/ou dans laquelle un ami ou un membre de la famille détient une participation importante.
- b) **Emploi de tiers/missions externes :** activités en tant que conseiller, directeur ou membre de la direction d'un fournisseur, d'un client ou d'un concurrent de Conducta et/ou d'une société dans laquelle la personne elle-même, un ami ou un membre de sa famille détient une participation.
- c) **Intérêts de propriété importants :** investissements dans des entreprises qui entretiennent ou cherchent à entretenir des relations commerciales avec Conducta ou qui sont en concurrence avec Conducta.

5. CONDITIONS DE TRAVAIL

Nous adoptons des pratiques d'embauche équitables et non discriminatoires et garantissons l'égalité des chances, en particulier, conformément aux lois, réglementations et conventions sociales et de travail en vigueur.

5.1 Conducta a pour objectif que le comportement de ses collaborateurs respecte les normes internationales en matière de droits de l'homme ainsi que la Déclaration universelle des droits de l'homme et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Conducta respecte les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies¹.

¹ Les dix principes du Pacte mondial des Nations unies sont les suivants :

1. Les entreprises sont invitées à soutenir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.
2. Les entreprises doivent s'assurer qu'elles ne se rendent pas complices d'infractions aux droits de l'homme.

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective.
4. Les entreprises doivent s'engager à éliminer toutes les formes de travail forcé.
5. Les entreprises doivent s'engager en faveur de l'abolition du travail des enfants.
6. Les entreprises doivent s'engager à éliminer la discrimination à l'embauche et dans le travail.
7. Les entreprises doivent suivre le principe de précaution en matière de gestion des problèmes environnementaux.
8. Les entreprises doivent prendre des initiatives pour promouvoir une plus grande conscience environnementale.
9. Les entreprises doivent accélérer le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.
10. Les entreprises doivent s'engager contre toutes les formes de corruption, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

5.2 Conducta applique des pratiques d'embauche équitables et non discriminatoires et garantit notamment l'égalité des chances, conformément aux lois et réglementations en vigueur ; ceci indépendamment de l'appartenance ethnique, de la nationalité, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de la religion, de l'âge, de l'état civil et de la situation familiale, de la grossesse, des opinions politiques, d'un handicap ou d'autres conditions ou prédispositions protégées par la législation locale. Les dispositions de Conducta en matière de droit du travail doivent également refléter les conventions internationales du travail.

- a) Conducta respecte les différentes origines culturelles et a pour objectif de respecter toutes les dispositions du droit du travail, y compris la lutte contre toutes les formes de travail forcé ou de travail des enfants et l'interdiction de toutes les formes de discrimination sur le lieu de travail, conformément à la législation en vigueur.
- b) Cependant, une pratique d'embauche équitable et non discriminatoire signifie également que Conducta peut, dans l'intérêt de l'entreprise, établir des règles concernant les comportements non autorisés dans l'exercice de l'activité professionnelle (par exemple, les codes vestimentaires, les interdictions de manifestations, les actions de recrutement, la distribution et l'affichage de tracts dans les locaux de

l'entreprise). Conducta ne tolère pas les collaborateurs qui soutiennent ou diffusent des idées racistes, terroristes ou extrémistes similaires.

- c) Conducta encourage ses collaborateurs à trouver un équilibre entre travail, famille et vie privée et développement personnel. Nous respectons les durées maximales de travail prévues par la loi. Les vacances servent à se reposer. Les supérieurs hiérarchiques doivent veiller à ce que les collaborateurs prennent effectivement les vacances auxquelles ils ont droit..
- d) Les compétences, aptitudes et performances individuelles sont déterminantes pour l'embauche et la promotion chez Conducta. Conducta s'efforce de promouvoir la diversité et d'offrir une égalité des chances à tous ses collaborateurs, indépendamment de leur sexe, de leur appartenance ethnique, de leur âge, de leur religion, de leur nationalité ou de toute autre forme de discrimination.
- e) Les plaintes des collaborateurs sont examinées et traitées en temps utile.
- f) Conducta encourage une communication ouverte et régulière entre les supérieurs hiérarchiques et leurs équipes.

5.3 Les idées et les inventions des collaborateurs de Conducta font partie des biens les plus importants de Conducta, qui doivent absolument être protégés. Tous les résultats du travail en rapport avec l'activité du collaborateur appartiennent exclusivement à Conducta dans le cadre de la législation des pays concernés.

5.4 Conducta ne tolère en aucun cas le harcèlement illégal de collaborateurs par des gestes, des paroles ou un langage suggestifs, ou par des contacts physiques ou des approches et des contacts à connotation sexuelle, impliquant la contrainte, l'abus ou l'exploitation. Conducta exige de tous ses collaborateurs qu'ils respectent les règles relatives au harcèlement sexuel ou à toute autre forme de harcèlement dans les pays

où ils travaillent ou exercent leurs activités, et qu'ils adoptent un comportement respectueux.

5.5 Condicta s'efforce de créer et de maintenir un environnement de travail sûr pour ses collaborateurs. Toute forme de violence sur le lieu de travail, y compris les menaces, les gestes menaçants, l'intimidation, les agressions et les comportements similaires (par exemple, le harcèlement au travail) ne sont pas tolérés. Les collègues de travail ne doivent pas être ridiculisés ni exclus. Tout danger ou toute préoccupation concernant sa propre sécurité ou celle d'autrui doit être immédiatement signalé(e) au supérieur hiérarchique, au service des ressources humaines ou au directeur de la société. Il est interdit d'introduire des armes (armes à feu, armes blanches, engins explosifs, etc.) sur le site et dans les locaux de Condicta.

5.6 Tous les collaborateurs de Condicta s'engagent à ce que leur capacité de décision dans les relations d'affaires ne soit altérée ni par la drogue ni par l'alcool. Les drogues et l'alcool peuvent mettre gravement en danger la sécurité personnelle et celle des autres et augmentent le risque d'accident sur le lieu de travail. La distribution et la consommation de drogues, d'alcool ou d'autres substances ayant un effet enivrant ou altérant la conscience sont donc strictement interdites sur le lieu de travail, même si ces drogues ou substances peuvent être achetées légalement dans le pays où se trouve le lieu de travail. Les collaborateurs doivent commencer leur journée de travail sans être sous l'influence de telles drogues ou substances.

L'alcool ne doit en principe pas être consommé pendant le temps de travail, ni pendant la pause de midi ou lors d'événements (p. ex. lors d'événements organisés pour des clients ou des fournisseurs), si des véhicules doivent ensuite être conduits, des machines utilisées, des activités dangereuses effectuées ou des décisions importantes prises à des fins professionnelles.

Par respect pour la santé de ses collaborateurs, Condicta peut édicter des règles qui n'autorisent à fumer sur le lieu de travail que dans les zones prévues à cet effet.

5.7 Les salaires versés par Condicta sont proportionnels au travail effectué. De plus, Condicta garantit - là où c'est applicable - les salaires minimaux prescrits par la loi et respecte - là où elles existent - les conventions collectives de travail respectives.

5.8 L'embauche de personnes apparentées ou proches, comme les conjoints, doit être signalée à l'autorité supérieure la plus proche avant la conclusion d'un contrat.

5.9 Les collaborateurs entretiennent des relations respectueuses et loyales avec leurs supérieurs et leurs collègues de travail.

5.10 Les infractions à ces principes essentiels doivent être signalées soit à la hiérarchie, soit au service du personnel ou à l'organisme tiers neutre.

6. POTS-DE-VIN, CORRUPTION, FAVEURS

Condicta œuvre en faveur de la lutte contre toutes les formes de pots-de-vin et de corruption. Condicta interdit le versement de pots-de-vin ou l'octroi d'autres avantages personnels susceptibles d'influencer les processus commerciaux, que les bénéficiaires soient des agents publics ou des collaborateurs d'un client privé. Condicta interdit à ses collaborateurs d'accepter de tels paiements ou avantages. Sont exclus l'octroi et l'acceptation de cadeaux ou d'avantages socialement usuels. Les cas spéciaux doivent faire l'objet d'un examen et d'une approbation explicites de la part de tous les services concernés et doivent être entièrement documentés.

6.1. **Généralités** : Condicta et ses collaborateurs se conforment aux lois et réglementations anticorruption pertinentes des différents pays

dans lesquels Conducta exerce ses activités ou envisage de le faire.

- a) **Conducta interdit toute forme de corruption active ou passive** : il est interdit à tous les collaborateurs d'inciter des cadres, des employés ou des prestataires de concurrents, de partenaires commerciaux ou d'autorités - que ce soit pour obtenir ou conserver une relation d'affaires ou pour d'autres raisons - à enfreindre leurs obligations professionnelles ou officielles en leur offrant de l'argent, des cadeaux ou d'autres avantages (corruption active). Il est interdit aux collaborateurs d'accepter des dons ou des garanties sous forme d'argent, de cadeaux ou d'autres avantages de la part de partenaires commerciaux actuels ou potentiels (clients, fournisseurs) ou de concurrents (corruption passive). Les exceptions à ce principe sont décrites au point 6.4.
- b) **Conducta interdit les pots-de-vin de toutes sortes et de toutes natures**, même si cette pratique est socialement considérée comme courante dans certains pays et qu'elle vise à obtenir qu'une prestation (légale) soit fournie en premier lieu ou plus rapidement (p. ex. un déroulement plus rapide des formalités douanières).

6.2. Affaires avec les pouvoirs publics : les ventes aux autorités fédérales, régionales ou locales ou aux entreprises contrôlées par les pouvoirs publics sont soumises à des règles à respecter impérativement. Par conséquent, toutes les offres soumises dans le cadre d'un appel d'offres auprès d'organismes publics ou d'entreprises détenues ou contrôlées par les pouvoirs publics doivent être examinées par une personne connaissant les exigences de conformité correspondantes.

6.3. Dons aux partis politiques ou aux institutions politiques : Conducta n'autorise pas les dons aux partis politiques, aux institutions politiques ou aux personnes qui occupent des fonctions politiques. Nous soutenons des institutions

non politiques, par exemple dans le domaine social ou écologique, par des dons en nature ou en espèces dans un cadre approprié. À cet égard, se référer au concept de sponsoring séparé. Les dons à des institutions ou à des personnes qui servent à contourner l'interdiction de la corruption active ou qui risquent ou sont soupçonnés de servir à cela sont interdits. En cas de doute, il convient de consulter la direction, la direction du groupe et/ou le service Conformité.

6.4. Acceptation et octroi de faveurs et de cadeaux : l'acceptation et l'octroi de cadeaux ou d'avantages sont autorisés à titre exceptionnel lorsque de tels cadeaux ou avantages sont d'usage social et de faible valeur. Il en va de même pour les invitations à des repas d'affaires ou à des événements professionnels ou sociaux.

Ce qui est « socialement usuel » ou « de faible valeur » ne peut pas être défini de manière contraignante et universelle, mais dépend toujours de la situation concrète. Les principes suivants servent toutefois de ligne directrice. En cas de doute, il faut toujours consulter le supérieur hiérarchique ou le service Conformité :

1. Quel que soit le montant, il est interdit d'accepter ou de faire des cadeaux en espèces. Les dons assimilables à des espèces, tels que les prêts, les chèques, les bons et autres, sont également considérés comme des cadeaux en espèces.
2. Les cadeaux ou invitations uniques d'une valeur inférieure ou égale à 200 CHF sont généralement autorisés.
3. Les cadeaux et invitations répétés, la proximité temporelle particulière d'un cadeau ou d'une invitation avec une décision commerciale concrète doivent être examinés de manière particulièrement critique et acceptés ou accordés avec la plus grande réserve.
4. Les cadeaux, et notamment les invitations à des événements professionnels ou sociaux d'une valeur totale supérieure à 200 CHF, doivent être approuvés par la direction. La

nature du cadeau ou de l'événement, sa valeur, l'identité du donateur et du donataire et la justification de l'acceptation ou de l'octroi du cadeau ou de l'invitation doivent être documentés.

5. Les collaborateurs de Conducta ne sont pas autorisés à percevoir des commissions de recherche ou d'agent pour des activités d'intermédiaire de quelque nature que ce soit.
 6. Les employés du secteur public sont soumis à des règles plus strictes en ce qui concerne l'acceptation de cadeaux ou d'autres avantages ou invitations. Les collaborateurs de Conducta ayant des relations d'affaires avec des employés du secteur public sont tenus de connaître et de respecter les prescriptions correspondantes.
 7. Les supérieurs hiérarchiques peuvent, si nécessaire après consultation de la direction/du service Conformité, interdire l'acceptation d'un cadeau ou d'une invitation par les collaborateurs de Conducta ou prendre d'autres dispositions à ce sujet (distribution ou répartition entre les collaborateurs du service, transmission à une organisation caritative ou autre).
- 6.5. **Corruption indirecte** : la corruption ne peut pas être externalisée. L'interdiction de la corruption active et passive s'applique également aux actes visant à contourner ces interdictions, tels que notamment les commissions ou honoraires de conseil non justifiés par l'usage commercial ou secrets, ou tout autre paiement sans contrepartie adéquate et légitime, ainsi que les dons ou faveurs à des institutions ou des personnes proches de la personne à avantage. En cas de doute, il convient de contacter la direction.
- 6.6 Les cas de suspicion de corruption et de trafic d'influence fondés doivent être traités conformément au point 1.2d.

6.7 Conducta s'efforce de sensibiliser ses collaborateurs à la question des pots-de-vin et de la corruption par des formations périodiques.

7. COOPÉRATION AVEC DES TIERS

Conducta attend de ses fournisseurs qu'ils agissent de manière éthique et intègre et qu'ils adhèrent à l'éthique commerciale de Conducta. Conducta exige de ses fournisseurs qu'ils respectent les principes énoncés dans le présent Code de conduite.

7.1 Conducta veille à ce que les contrats conclus avec les partenaires de vente (agents, distributeurs), les conseillers et les fournisseurs contiennent des dispositions dans lesquelles les partenaires contractuels s'engagent à respecter les principes du Code de conduite de Conducta.

7.2 Conducta refuse de collaborer avec des partenaires commerciaux qui enfreignent les droits humains fondamentaux, comme le recours au travail forcé ou au travail des enfants.

8. RESTRICTIONS COMMERCIALES INTERNATIONALES ET CONTRÔLES DES EXPORTATIONS

Conducta s'efforce de respecter les réglementations commerciales et douanières en vigueur. Conducta se conforme ainsi entièrement aux prescriptions des règles du commerce international.

8.1 Les gouvernements et les instances internationales (par ex. l'ONU) imposent temporairement des restrictions commerciales ou des boycotts de certains produits à des États ou à des personnes. Conducta respecte les règles de la communauté internationale. Conducta exerce ses activités commerciales exclusivement en conformité avec les prescriptions internationales et n'exporte pas de biens ou de technologies concernés par des restrictions commerciales.

8.2 Le simple transfert de technologies peut également être considéré comme une exportation. Tous les biens produits par Conducta sont

destinés à un usage pacifique. Conducta n'a pas connaissance de biens à double usage. Les collaborateurs doivent connaître les réglementations locales et internationales applicables à leurs activités commerciales. En cas de doute, les collaborateurs doivent demander conseil à leur supérieur hiérarchique, aux experts locaux en matière de contrôle des exportations ou à un conseiller juridique externe spécialisé en commerce international.

9. FRAUDE, VOL ET BLANCHIMENT D'ARGENT

Conducta applique une « politique de tolérance zéro » en matière de fraude et de vol.

Le cas échéant, des poursuites pénales seront engagées contre les collaborateurs impliqués.

Dans ce contexte, une tentative de fraude ou de vol doit être traitée de la même manière qu'une fraude ou un vol réussi.

Conducta s'engage à lutter contre le blanchiment d'argent.

9.1 Conducta veille à ce que les cas de fraude, de détournement, de vol et de blanchiment d'argent en rapport avec Conducta fassent l'objet d'une enquête et d'un rapport immédiats et que les personnes concernées soient poursuivies, le cas échéant.

9.2 Les cas de fraude, de détournement, de vol et de blanchiment d'argent entraînent des conséquences en matière de droit du travail.

9.3 Les transactions financières douteuses qui pourraient provenir d'activités criminelles doivent être signalées conformément au point 1.2d

9.4 Les cas de suspicion de fraude, de détournement et de vol doivent être traités conformément au point 1.2d.

10. DÉLIT D'INITIÉS

Il est interdit aux collaborateurs de négocier des actions, des produits dérivés ou d'autres titres de partenaires commerciaux de Conducta, dans

la mesure où leurs actions sont cotées en bourse, si une telle opération boursière est influencée par l'exploitation d'informations d'initiés. En outre, il est interdit de communiquer des informations privilégiées à des tiers avant que ces informations ne soient rendues publiques. Le non-respect de ces principes est passible de poursuites civiles et pénales.

10.1 On entend par « initié » toute personne qui, en raison de son activité ou de sa position particulière, détient des informations confidentielles non accessibles à tous sur des données, des contextes ou des projets d'une entreprise et qui utilise ces informations à son propre avantage ou à l'avantage d'autres personnes lors d'opérations boursières. D'un point de vue moral, économique et juridique, un tel comportement est considéré comme inadmissible, car il porte atteinte à la confiance des investisseurs dans l'égalité des chances en bourse.

10.2 Les délits d'initiés sont interdits en Suisse et dans la plupart des autres pays. Toute tentative en ce sens est également punissable. Tous les collaborateurs sont tenus de respecter les règles relatives à la législation sur les délits d'initiés. Il est interdit d'utiliser des informations confidentielles comme base de négociation de titres. En outre, les informations correspondantes ne doivent pas être divulguées à d'autres personnes au sein ou en dehors de l'entreprise.

10.3 Commet un délit d'initié, toute personne qui se procure ou procure à d'autres un avantage financier en utilisant à cet effet des informations non publiques dont elle dispose en raison de relations particulières avec Conducta et qui, si elles sont connues, peuvent influencer considérablement le cours des actions des partenaires commerciaux de Conducta.

10.4 Est également considéré comme un délit d'initié le fait que des tiers - appelés « initiés » - tels que des membres de la famille, des amis, des connaissances, des collègues de travail, etc. réalisent des transactions sur des actions, des

produits dérivés ou d'autres titres parce que des informations pertinentes leur ont été communiquées directement ou indirectement par l'initié lui-même.

10.5 Condicta respecte le droit des collaborateurs à effectuer des opérations de placement et encourage la participation des collaborateurs à l'entreprise. Une participation spéculative dans l'entreprise est interdite, c'est-à-dire que le commerce de produits dérivés - à l'exception du droit de conversion pour les obligations convertibles, ou des droits de souscription lors d'augmentations de capital - est interdit. Sont en outre considérées comme spéculation les opérations d'achat et de vente, ou de vente et d'achat, effectuées dans une période de six mois. Sont exclues les attributions d'actions issues de la rémunération en actions, ou la vente d'actions devenues libres issues de la rémunération en actions. Tous les collaborateurs ont un devoir de loyauté envers Condicta et ses actionnaires, qui consiste à ne pas négocier des actions, des produits dérivés ou d'autres titres de partenaires commerciaux de Condicta s'il existe une éventualité que la négociation puisse être influencée par l'exploitation d'informations privilégiées.

10.6 Nous respectons les dispositions relatives au délit d'initié

Le conseil d'administration, la direction et tous les collaborateurs de Condicta évitent d'exploiter, de communiquer ou de recommander des informations d'initiés dans le but de négocier des actions de partenaires commerciaux de Condicta en bourse ou dans des institutions analogues à des bourses. Quiconque détient des informations privilégiées et obtient un avantage patrimonial pour lui-même ou pour un tiers en exploitant une information privilégiée enfreint les dispositions relatives à la protection contre les délits d'initiés et est punissable.

11. ENVIRONNEMENT, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Condicta s'engage à adopter un comportement commercial durable et socialement responsable. Condicta s'engage à respecter les lois et

règlements en vigueur en matière de protection de l'environnement, de la santé et de la sécurité. Nous veillons à ce que le lieu de travail soit sûr et exempt de risques pour la santé, en faisant en sorte que tous les collaborateurs respectent les dispositions relatives à la protection du travail et de l'environnement. Les accidents et les incidents doivent être signalés. Il en va de même pour les outils et les méthodes de travail impliquant des risques.

11.1 Condicta respecte scrupuleusement les prescriptions légales et internes en matière de protection de l'environnement, de santé et de sécurité.

11.2 Condicta œuvre en faveur d'une utilisation durable des ressources et de l'application de pratiques commerciales durables. Cette ambition implique entre autres

- (i) la réduction des impacts négatifs sur l'environnement, tels que la protection de l'air et de l'eau, la prévention des déchets, la réduction de la consommation d'énergie et la préservation de la biodiversité ;
- (ii) la promotion d'une économie circulaire ; et
- (iii) l'investissement dans des technologies respectueuses de l'environnement.

11.3 Condicta prend des mesures dans le cadre de réglementations internes et sous la forme d'un plan d'urgence en cas d'atteintes graves à l'environnement et à la santé afin de protéger ses collaborateurs et l'environnement.

11.4 Dans ses pratiques commerciales, Condicta s'efforce d'utiliser, dans la mesure du possible, des matériaux respectueux de l'environnement.

11.5 La sécurité au travail est une priorité pour Condicta. Condicta s'efforce d'offrir à ses collaborateurs un lieu de travail sûr et d'éviter autant que possible les risques d'accident grâce à une formation durable. Tous les collaborateurs doivent veiller à ce que le lieu de travail soit sûr et exempt de risques pour la santé, en respectant

les dispositions relatives à l'environnement et à la sécurité au travail ainsi que les pratiques de travail et en signalant les accidents, les incidents et les outils, les pratiques et les conditions présentant des risques. Pour la protection des autres et d'eux-mêmes, tous les collaborateurs, contractants et fournisseurs de Conducta sont tenus de respecter les prescriptions de sécurité au travail sur les sites de Conducta. En outre, les normes de travail et les prescriptions locales en vigueur doivent également être respectées.

11.6 Conducta a pour objectif de concevoir ses produits conformément aux normes en vigueur dans son secteur d'activité et aux prescriptions déterminantes en matière de sécurité, de santé et d'environnement et adopte une stratégie de prévention en ce qui concerne les questions environnementales. Chaque société organise également des campagnes de sensibilisation à la responsabilité en matière d'environnement et encourage le développement et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

11.7 Conducta conseille ses clients sur la sécurité du transport et de la manipulation, ou encore de l'utilisation des produits Conducta, ainsi que - si nécessaire - sur leur élimination sûre et respectueuse de l'environnement.

12. CONFIDENTIALITÉ, PROTECTION DES DONNÉES, PROPRIÉTÉ DE L'ENTREPRISE ET INFORMATIONS SPÉCIFIQUES À L'ENTREPRISE, CONTACTS AVEC LES MÉDIAS

Conducta œuvre en faveur de la protection des données confidentielles de tiers, ainsi qu'en faveur la protection des données personnelles de tous les collaborateurs et des tiers.

Les collaborateurs veillent à ne pas divulguer à des tiers des informations et données confidentielles sur l'entreprise, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de Conducta.

12.1 Conducta s'engage à ce que les entreprises de Conducta respectent en permanence les lois locales en vigueur sur la protection des données.

Pour ce faire, chaque entreprise de Conducta adopte une politique de protection des données conformément aux lois applicables en matière de protection des données.

12.2 Conducta s'assure que les données personnelles collectées par Conducta sont traitées et manipulées de manière correcte et transparente, conformément aux lois applicables en matière de protection des données.

12.3 Conducta s'efforce de protéger les informations confidentielles et les données personnelles de tiers conformément aux dispositions légales.

12.4 Conducta s'engage à ne partager des informations confidentielles avec des tiers que dans la mesure où cela est nécessaire sur le plan commercial et où le tiers a signé un accord de confidentialité.

12.5 Tous les collaborateurs sont tenus de traiter avec soin les biens de Conducta et de les protéger contre les dommages, la destruction et le vol. Les informations et données confidentielles de Conducta, y compris les informations techniques, commerciales et juridiques, ainsi que les secrets commerciaux, sont des actifs importants de l'entreprise. Ces informations, données et secrets méritent la même protection que les biens physiques. Tous les collaborateurs doivent veiller à ne pas divulguer d'informations et de données professionnelles à des tiers non autorisés. En outre, la confidentialité des informations et des données doit être garantie à tout moment vis-à-vis des clients et des fournisseurs. Ce règlement s'applique sans restriction même après la fin de la relation de travail avec Conducta.

12.6 Les informations confidentielles sont, par exemple, les suivantes :

- a) les informations techniques sur les produits et/ou les processus de production actuels ou prévus ;
- b) les plans d'approvisionnement, listes de fournisseurs ou prix d'achat ;

- c) les stratégies de coûts, de prix, de marketing ou de services ;
- d) les données relatives aux clients, y compris les noms et adresses des clients et les informations relatives aux relations commerciales entre Conducta et ses clients ;
- e) les rapports de résultats non publics et autres rapports financiers ;
- f) les informations relatives aux cessions, fusions et acquisitions

12.7 Utilisation des technologies modernes de l'information : les collaborateurs du monde entier sont tenus de respecter les directives informatiques du groupe Conducta ainsi que les directives informatiques en vigueur dans leur société lorsqu'ils utilisent les technologies modernes de l'information, comme par exemple le courrier électronique, Internet et les réseaux sociaux. Ces directives définissent un cadre d'action clair et contraignant.

12.8 Contact avec les médias : seule la direction est habilitée à prendre position vis-à-vis des médias et des représentants des médias en cas de demandes des médias liées à la société (après concertation). Les collaborateurs ne sont pas autorisés à faire des déclarations aux médias. À cet égard, il est fait référence à la « Politique de communication d'entreprise ».

13. RESPONSABILITÉS ET CONSÉQUENCES DU NON-RESPECT DU PRÉSENT CODE DE CONDUITE

Le respect des prescriptions relève de la responsabilité de chaque collaborateur.

Les supérieurs hiérarchiques sont tenus de veiller à ce que ce Code de conduite soit respecté en permanence par les collaborateurs.

13.1 Les directeurs de toutes les sociétés de Conducta sont tenus de s'assurer que leurs collaborateurs connaissent et respectent les dispositions du présent Code de conduite ainsi que les dispositions légales. Des formations internes

périodiques contribuent au respect du Code de conduite. En outre, le présent Code de conduite est rappelé aux collaborateurs au moins une fois par an. Chaque année, les directeurs des sociétés de Conducta attestent pour leur société le respect des règles de ce Code de conduite.

13.2 Conducta attend de ses collaborateurs qu'ils connaissent les principes du Code de conduite, qu'ils les respectent, qu'ils les défendent et les appliquent en interne et en externe. Tout incident qui, de l'avis d'un collaborateur, pourrait avoir enfreint les lois, les règlements ou les valeurs éthiques doit être signalé. Un signalement doit être effectué conformément au point 1.2 d du présent Code de conduite.

13.3 Conducta s'efforce de créer et de promouvoir un environnement de travail ouvert, avec une culture axée sur l'éthique. L'environnement doit permettre aux collaborateurs de développer une relation de confiance et non une relation basée sur la sanction vis-à-vis de leur propre entreprise.

13.4 Si le droit en vigueur ainsi que le présent Code de conduite et les principes éthiques ne sont pas appliqués de manière consciencieuse, Conducta n'hésitera pas à prendre des mesures (telles qu'un blâme, la fin du contrat de travail, des poursuites pénales).

14. ENTRÉE EN VIGUEUR

Ce Code de conduite a été entièrement révisé en mars 2024 et entrera en vigueur le 1^{er} avril 2024.

En signant le Code de conduite, les collaborateurs et les partenaires contractuels s confirment avoir lu le document et en avoir compris le contenu.

Date :

Nom, prénom :

Signature :
