

2024

# Code de conduite

Groupe SAUTER

Introduction	3
1. Champ d'application	4
2. Conflits d'intérêts	4
3. Informations confidentielles	6
4. Principes de protection de la vie privée	6
5. Interactions sur les réseaux sociaux	7
6. Actifs de l'entreprise	7
7. Utilisation des systèmes d'information	7
8. Concurrence loyale	7
9. Pots-de-vin et corruption	9
10. Dons	9
11. Respect mutuel	9
12. Drogues et tabac	10
13. Signalement des cas de non-conformité	10
14. Engagement à ne pas exercer de représailles	10
15. Sanctions	10

## Introduction

SAUTER souhaite créer une valeur ajoutée durable pour ses clients, ses collaborateurs, ses actionnaires ainsi que ses partenaires commerciaux, et renforcer sa réputation d'entreprise prenant ses responsabilités au sérieux. La force concurrentielle et le succès commercial sont le fruit de l'esprit de décision, de la responsabilité, de la crédibilité, du respect et de pratiques commerciales inconditionnellement honnêtes. Ces principes déterminent notre conduite ; ils sont les piliers permettant d'évaluer nos collaborateurs et nos partenaires commerciaux.

Le code de conduite de SAUTER contient les règles que nous appliquons dans nos relations avec nos partenaires commerciaux et les fonctionnaires. En d'autres termes, il détermine la manière dont nous travaillons ensemble et avec les autres. Le code de conduite définit également ce que SAUTER attend de ses collaborateurs. Ce code doit impérativement être respecté. Toute action allant à l'encontre de ce code fera l'objet de sanctions, qui pourront aller jusqu'à des poursuites pénales.

Nous sommes convaincus que la durabilité d'un succès commercial est liée à son obtention par des moyens et des méthodes respectant des principes éthiques et moraux élevés. Les règles suivantes seront donc la clé du succès à long terme de notre entreprise.

Bâle, le 7 février 2024



Marc Jaquet  
Président du conseil d'administration

## 1. Champ d'application

Le présent code de conduite s'applique à tous les collaborateurs ainsi qu'aux organes (conseil d'administration) de toutes les entreprises dans lesquelles Fr. Sauter Holding AG détient directement ou indirectement une participation de plus de 50 % (« Groupe SAUTER » ou « SAUTER »). SAUTER accorde une grande importance au fait que ses partenaires commerciaux adoptent des principes similaires pour leurs activités commerciales.

La direction de Fr. Sauter AG clarifiera et étayera les principes contenus dans le présent code de conduite par le biais de dispositions et de directives.

## 2. Conflits d'intérêts

Les conflits d'intérêts sont définis comme des situations dans lesquelles les intérêts personnels, les relations familiales ou d'autres relations sont en contradiction avec les intérêts de l'entreprise. Nous nous engageons à éviter les situations dans lesquelles des intérêts personnels ou financiers, ou des relations personnelles peuvent entrer en conflit avec les intérêts de SAUTER. Les activités commerciales menées pour le compte de SAUTER ne doivent pas être influencées par des considérations ou des relations personnelles.

Des conflits d'intérêts peuvent survenir lorsque des collaborateurs attribuent des contrats, engagent du personnel ou reçoivent des offres d'emploi de concurrents.

Exemples de conflits d'intérêts potentiels :

- Conclusion de contrats avec une entreprise gérée ou détenue par une connaissance proche ou un membre de la famille.
- Détention d'une participation dans une entreprise avec laquelle SAUTER entretient des relations commerciales en tant que fournisseur ou client, dont l'acquisition présenterait un intérêt pour SAUTER ou qui est en concurrence avec SAUTER.
- Participation à un organe de surveillance (conseil d'administration, comité consultatif ou organe similaire) d'une entreprise ou rôle de consultant dans une entreprise avec laquelle SAUTER entretient des relations commerciales en tant que fournisseur ou client, dont l'acquisition présenterait un intérêt pour SAUTER ou qui est en concurrence avec SAUTER.

Les conflits d'intérêts éventuels doivent être signalés au supérieur hiérarchique. Celui-ci consultera si nécessaire son propre supérieur hiérarchique avant de prendre des mesures appropriées.

Les personnes qui attribuent des contrats de consultance pour le compte de SAUTER doivent s'assurer que le consultant ne présente aucun conflit d'intérêts. Si une telle situation existe, aucun contrat ne

peut être attribué ou tout contrat déjà attribué doit être annulé.

### 3. Informations confidentielles

Toutes les informations relatives à SAUTER, à ses clients, à ses fournisseurs et à ses collaborateurs qui n'ont pas été spécifiquement communiquées au grand public doivent être traitées de manière confidentielle. Le terme « informations » couvre les technologies et les processus, les méthodes de fabrication, les études et les plans, les projets de recherche et de développement, les données relatives au marketing et à la clientèle, les appels d'offres, les marges bénéficiaires, les données financières, etc.

Les informations confidentielles doivent être protégées contre tout accès de personnes non autorisées. Elles ne doivent pas faire l'objet de discussions dans des endroits où elles peuvent être entendues par des personnes tierces, par exemple dans les transports publics, les aéroports, les restaurants et les bars, les ascenseurs et les salles de pause.

### 4. Principes de protection de la vie privée

La protection des données s'applique à tous les collaborateurs, sous-traitants et cadres de SAUTER.

La législation applicable en matière de protection des données régit l'utilisation des informations personnelles identifiables (nom, adresse, numéro de téléphone, matricule, données de localisation ou autres identifiants) des personnes physiques (données personnelles identifiables).

La législation applicable en matière de protection des données concerne toute utilisation (traitement) des données personnelles identifiables, y compris l'acquisition, l'enregistrement, le stockage, la consultation, l'analyse, la divulgation ou la transmission des données personnelles identifiables.

SAUTER utilise principalement les données personnelles identifiables des collaborateurs ou des interlocuteurs pour des clients existants ou potentiels, des partenaires commerciaux ou des prestataires de services (données personnelles identifiables de l'entreprise).

L'utilisation de données personnelles identifiables est interdite sauf si celle-ci est requise ou autorisée par une instruction légale, pour l'exécution d'un contrat, ou si la personne concernée a donné son consentement ou s'il s'agit d'un intérêt légitime de SAUTER.

SAUTER respecte les droits des collaborateurs et des autres personnes à être informés de l'utilisation de leurs données personnelles identifiables et à la possibilité de les signaler, de les corriger, de les supprimer ou de restreindre leur traitement conformément à la législation applicable en matière de protection des données.

Toute utilisation des données personnelles identifiables de SAUTER doit être juste, transparente, à des fins spécifiques et limitée à la mesure nécessaire aux fins spécifiées. Les données personnelles identifiables de SAUTER doivent être tenues à jour, stockées en toute sécurité et pour une durée n'excédant pas celle prescrite par la loi.

SAUTER protège l'intégrité et l'accessibilité des données personnelles identifiables au moyen de mesures de sécurité organisationnelles et techniques qui réduisent le risque de suppression, de perte, d'altération, de divulgation non autorisée ou d'accès non autorisé aux données personnelles identifiables de SAUTER (violation de la protection des données personnelles identifiables), et ce de manière accidentelle ou illégale. Tout collaborateur, sous-traitant ou cadre découvrant une violation de la protection des données personnelles identifiables doit le signaler immédiatement au délégué à la protection des données (DPD).

Les nouveaux services ou activités de traitement liés à l'utilisation de données personnelles identifiables de SAUTER doivent être signalés au délégué à la protection des données avant leur introduction. Celui-ci procédera alors à une vérification ou, si la législation applicable en matière de protection des données l'exige, à une analyse de l'impact sur la protection des données.

Tous les collaborateurs, sous-traitants et cadres de SAUTER doivent préserver et protéger la confidentialité des processus, projets, plans et concepts confidentiels, ainsi que du savoir-faire confidentiel et des informations commerciales, financières ou d'affaires confidentielles relatives à l'entreprise ou à ses partenaires commerciaux ou clients existants ou potentiels. Les principes de la législation applicable en matière de protection des données et des dispositions correspondantes ne sont pas les seuls à s'appliquer au traitement des données au sein de SAUTER.

## **5. Interactions sur les réseaux sociaux**

Les collaborateurs de SAUTER doivent utiliser les réseaux sociaux de manière responsable et respecter la confidentialité de toutes les personnes avec lesquelles ils travaillent.

Toute forme de discrimination ou de diffamation à l'égard de personnes ou de groupes en raison de leur origine, de leur appartenance religieuse, de leur nationalité, de leur condition physique, de leur identité sexuelle, de leur sexe, de leur revenu ou de leur âge est inacceptable.

SAUTER ne tolère pas l'encouragement de comportements irresponsables, malsains, violents, illégaux ou éthiquement douteux.

## **6. Actifs de l'entreprise**

Nos actifs immobilisés, notre propriété intellectuelle et nos informations doivent être protégés contre la perte, le vol et les dommages. Les actifs de SAUTER doivent être utilisés à des fins professionnelles ; leur utilisation à des fins privées n'est autorisée que si elle s'aligne avec les intérêts de SAUTER, le présent code de conduite ou d'autres lignes directrices et directives émises par SAUTER.

## **7. Utilisation des systèmes d'information**

Les systèmes d'information de SAUTER doivent être utilisés exclusivement à des fins professionnelles. Ils doivent être utilisés conformément aux lignes directrices et aux directives émises par SAUTER et de manière à ne pas porter atteinte aux droits ou aux intérêts de SAUTER.

Toute communication par e-mail peut être considérée comme une déclaration provenant de SAUTER. Les collaborateurs ne doivent pas transmettre d'informations susceptibles d'entraîner des conséquences juridiques indésirables pour SAUTER.

## **8. Concurrence loyale**

Notre système de concurrence est le fondement de l'économie de marché. Il est protégé et promu par le droit de la concurrence. Nous respectons les lois antitrust applicables et observons les règles de la concurrence loyale.

## 9. Pots-de-vin et corruption

SAUTER ne mettra pas en péril sa réputation d'entreprise intègre en proposant des pots-de-vin. Nous proposons des produits et services de haute qualité et innovants à des prix appropriés. Nous n'offrirons pas de cadeaux ou d'autres avantages indus à des fonctionnaires ou à des représentants du secteur privé, et nous ne promettrons ni n'accorderons de tels cadeaux ou avantages dans le but d'inciter à commettre ou à omettre un acte facilité par les fonctions officielles de ces personnes, qui soit contraire à ces fonctions ou qui dépende de l'exercice des pouvoirs discrétionnaires de ces personnes, dans le but d'obtenir ainsi une nouvelle commande, de conserver une commande existante ou d'obtenir d'une autre manière un avantage indu. Cette interdiction s'applique aussi bien en Suisse qu'à l'étranger et s'étend aux intermédiaires, agents et courtiers dans la mesure où il existe une disparité entre les services à fournir et la rémunération demandée.

L'acceptation d'avantages financiers, de cadeaux personnels, d'invitations ou de services par les collaborateurs porte atteinte à la crédibilité de SAUTER. Il est interdit d'accepter de tels avantages si un examen rationnel de la situation permet de conclure qu'ils ne sont pas conformes aux usages commerciaux et sociaux de la région et qu'ils visent à influencer une décision commerciale.

Dans certains pays, dont la Suisse, l'octroi d'un avantage à un agent public est également interdit : il est donc interdit d'offrir, de promettre ou d'accorder un avantage indu en vue d'inciter l'agent à exécuter une tâche de manière générale ou d'exécuter ou d'accélérer un acte officiel légitime en particulier.

## 10. Dons

Les dons de SAUTER à des institutions caritatives, culturelles ou scientifiques sont effectués dans le cadre de la structure d'autorité compétente et conformément à la législation locale.

## 11. Respect mutuel

SAUTER ne tolère pas le harcèlement moral, physique ou sexuel de ses collaborateurs, que ce soit dans le cadre d'une interaction directe, d'une communication écrite, par des gestes ou un contact physique. Les plaintes seront examinées immédiatement et feront si nécessaire l'objet de sanctions.

SAUTER poursuit une politique d'égalité des chances en matière d'embauche et d'affectation de ses collaborateurs. Aucun employé ne fera l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe, la race, la religion, la nationalité, les convictions politiques, l'orientation sexuelle ou un handicap physique. À l'inverse, SAUTER ne tolère pas que des groupes politiques ou religieux tentent d'influencer ses collaborateurs dans les locaux de l'entreprise ou pendant les heures de travail.

SAUTER protège la vie privée de ses collaborateurs. Conformément à la législation applicable, SAUTER a toutefois le droit de surveiller l'utilisation d'Internet et les échanges par e-mail : toute communication passant par les systèmes de SAUTER est en effet considérée comme une information professionnelle en provenance et à destination de SAUTER. Ces informations peuvent donc être consultées, récupérées, utilisées, contrôlées et divulguées par SAUTER à tout moment.

SAUTER garantit la santé et la sécurité au travail dans le cadre des dispositions légales. Les collaborateurs doivent respecter des dispositions strictes en matière de santé et de sécurité et ont également l'obligation de signaler les dangers pour la vie et la santé, les risques de dommages matériels et les menaces pour l'environnement.

## 12. Drogues et tabac

La consommation de drogues illégales et l'abus d'alcool sont interdits dans les locaux de l'entreprise ainsi que lors de l'exercice d'activités pour le compte de SAUTER. Aucune activité pour le compte de SAUTER ne doit être menée sous l'influence de l'alcool ou d'autres drogues. Les interdictions de fumer doivent impérativement être respectées. Dans les locaux de SAUTER, il est ainsi interdit de fumer dans les pièces où travaillent plusieurs collaborateurs.

## 13. Signalement des cas de non-conformité

Les collaborateurs de SAUTER sont tenus de signaler tous les cas avérés ou suspicions de non-respect des lois, du présent code de conduite ou d'autres principes de l'entreprise. Il en va de même s'ils sont incités à un tel comportement par d'autres collaborateurs ou des tiers. Il n'est toutefois pas permis d'incriminer des collaborateurs ou des tiers sans motif raisonnable. Les collaborateurs incriminant d'autres personnes sans preuve feront l'objet de sanctions.

Les collaborateurs doivent soumettre leurs plaintes à leur supérieur hiérarchique, à la direction générale ou au service d'assistance SAUTER à l'adresse [sautergruppe.integrityline.com](mailto:sautergruppe.integrityline.com).

Les rapports peuvent être soumis de manière anonyme et seront traités de manière confidentielle. Veuillez toutefois noter que la divulgation à d'autres personnes à l'intérieur ou à l'extérieur de SAUTER peut s'avérer nécessaire dans certains cas, par exemple en cas d'obligation légale de divulguer un rapport.

Les rapports feront bien entendu l'objet d'une enquête approfondie et des mesures appropriées seront alors prises.

## 14. Engagement à ne pas exercer de représailles

SAUTER encourage ses collaborateurs à signaler tout comportement contraire à l'éthique ou illégal ainsi que tout cas de non-respect potentiel des dispositions stipulées dans le présent code de conduite, et à protéger les collaborateurs craignant de telles situations en raison de représailles.

Les représailles constituent une violation grave de notre code de conduite et toute mesure de représailles de la part d'un employé de SAUTER, telle que l'intimidation, est passible de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

## 15. Sanctions

Tous les collaborateurs de SAUTER sont tenus de veiller à ce que leur propre conduite ainsi que celle de leurs subordonnés soit conforme à ce code de conduite. Le non-respect des dispositions du code de

conduite entraînera des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement dans les cas les plus graves.