

Business Conduct Guidelines



1 Préface



Chers (Chères) collègues

Au fil des ans le Groupe Starrag¹ s'est forgé une bonne réputation grâce à sa crédibilité et ses performances fiables. Cela est basé sur le respect mutuel, l'honnêteté et l'intégrité dans nos activités quotidiennes. Le présent code de conduite et d'éthique commerciale du Groupe Starrag est pour cette raison d'une importance capitale. Il contient les principes fondamentaux pour nos actions au sein de l'entreprise, mais aussi avec nos partenaires extérieurs et le public. Ce sont les directives pour les décisions que nous prenons jour après jour.

Le code de conduite et d'éthique commerciale s'appuie sur des valeurs et des normes reconnues à l'échelle mondiale, l'accord universel sur le respect des droits de l'homme, la lutte contre la corruption et la réglementation en vigueur dans les différents pays.

Il me tient à cœur de renforcer la culture déjà bien ancrée dans le Groupe Starrag d'un comportement éthique et responsable. C'est pourquoi les présentes règles de conduite s'appliquent à chacun de nous dans le cadre de l'activité du Groupe Starrag. Notre culture d'entreprise aura un impact sur notre action à venir et sera décisive pour la réussite durable et à long terme du Groupe Starrag.

Merci!

Dr. Christian Walti

CEO

Septembre 2022

¹ "Groupe Starrag" et "entreprise" désignent Starrag Group Holding AG ou toutes ses filiales

Table de Matières

1	Préface	2
2	Principes de base	5
2.1	Lois.....	5
2.2	Respect, intégrité, individualité, honnêteté.....	5
2.3	Responsabilité pour la réputation du Groupe Starrag	5
2.4	Direction, responsabilité et surveillance	5
2.5	Durabilité	6
3	Relations avec des tiers	6
3.1	Lois antitrust et concurrence déloyale.....	6
3.2	Lutte contre la corruption: Offre ou octroi d'avantages.....	7
3.3	Lutte contre la corruption: demande et acceptation d'avantages.....	8
3.4	Contributions aux partis politiques, dons aux associations caritatives et actions de parrainage.....	9
3.5	Marchés publics.....	9
3.6	Directives concernant la lutte contre le blanchiment d'argent.....	9
3.7	Contrôles commerciaux	10
3.8	Relations commerciales avec les fournisseurs.....	10
3.9	Représentants	10
4	Conflits d'intérêts	11
4.1	Concurrence avec le Groupe Starrag.....	11
4.2	Activités secondaires	11
4.3	Participations dans des sociétés tierces	11
5	Protection de la propriété	12
6	Traitement des informations.....	12
6.1	Registres et intégrité financière.....	12
6.2	Confidentialité.....	12
6.3	Protection et sécurité des données.....	12
6.4	Règles sur les délits d'initiés	13
7	Environnement, santé, sécurité	14
8	Notification d'irrégularités	14
9	Mise en oeuvre	15
10	Informations utiles	15
10.1	Accords et recommandations des organisations internationales	15
10.2	Mentions légales.....	16

2 Principes de base

En tant qu'employé du Groupe Starrag on attend de nous, que nous exercions les activités du Groupe Starrag avec honnêteté, intégrité et des valeurs éthiques élevées. Ces principes doivent guider notre comportement quand nous prenons des décisions pour et au nom du Groupe Starrag.

2.1 Lois

Le Groupe Starrag s'engage à respecter toutes les lois et règlements applicables. Chacun de nous doit connaître les lois et dispositions réglementaires, s'appliquant à notre activité, et solliciter l'aide de son supérieur ou du conseiller juridique de l'entreprise en cas de questions.

Nous introduirons, au cas par cas, en complément de ces directives, un guide concernant la réglementation légale nationale, qui permettra d'éviter, d'identifier et de corriger toute violation des lois, des règles et procédures internes de l'entreprise.

2.2 Respect, intégrité, individualité, honnêteté

Nous respectons la dignité personnelle, la vie privée et les droits de la personne de chaque individu. Nous travaillons avec des personnes de diverses origines ethniques, cultures, religions, âges, sans considération du handicap, de la race, de l'orientation sexuelle, des convictions et du sexe.

Conformément à nos principes d'entreprise et la législation du travail des pays, dans lesquels nous travaillons, nous ne tolérons aucune discrimination fondée sur les critères précités, ni toute forme de harcèlement sexuel ou autre forme d'attaque personnelle.

Ces principes s'appliquent aussi bien pour les relations en interne au sein de l'entreprise que face à des partenaires externes. Nos décisions concernant le personnel, les fournisseurs, clients partenaires commerciaux sont prises uniquement sur la base de considérations objectives, jamais pour d'autres motifs, étrangers aux objectifs poursuivis, comme par exemple la discrimination ou coercition.

Nous sommes ouverts et honnêtes et assumons notre responsabilité. Nous sommes des partenaires fiables et faisons seulement les promesses, que nous pouvons tenir. Nous attendons de nos collaborateurs, qu'ils se comportent honnêtement.

2.3 Responsabilité pour la réputation du Groupe Starrag

La réputation du Groupe Starrag est en grande partie influencée par l'attitude, le comportement et les actions de tous et de chacun de nous. Un comportement illégal ou inapproprié peut causer un préjudice important à l'entreprise, même s'il est attribuable à un seul employé.

Tous les employés sont tenus de respecter, protéger et promouvoir la réputation du groupe Starrag dans le pays dans lequel ils travaillent.

2.4 Direction, responsabilité et surveillance

L'intégrité et le respect des dispositions légales commencent à la tête de l'entreprise. Chaque chef a des obligations d'organisation et de surveillance et est tenu pour responsable des employés qui dépendent de lui. Il doit gagner leur respect par une conduite personnelle exemplaire, ses performances, son ouverture et ses compétences sociales. Cela signifie entre autres, que chaque chef doit promouvoir l'importance de l'éthique et le respect des directives dans l'activité quotidienne. C'est également le travail d'un chef de fixer des objectifs clairs, ambitieux et réalistes et de donner l'exemple en se mesurant aux autres.

Un chef doit accorder à ses employés la plus grande autonomie et liberté d'action que possible et il doit en même temps leur faire comprendre que le respect de la législation et des directives du Groupe Starrag est la priorité absolue en toutes circonstances et à tout moment. Le chef est également l'interlocuteur des employés en cas de doute concernant le respect des dispositions

légales ou réglementaires, et aussi pour toutes questions ou problèmes professionnels et personnels.

La responsabilité du chef ne dispense toutefois pas les employés de leur propre responsabilité. Nous devons travailler ensemble pour respecter les lois et les directives du Groupe Starrag. La liste suivante des tâches spécifiques d'un chef doit donner aux employés un aperçu des fonctions exécutives et de soutien, qu'ils peuvent attendre de lui.

Il incombe au chef de veiller à ce que, dans le domaine dont il a la charge, aucune loi ne fasse l'objet de violations, qui auraient pu être évitées par une surveillance adéquate. Même si certaines tâches ont été déléguées, le chef est toujours considéré comme responsable.

Les fonctions d'un chef comprennent en particulier les tâches suivantes:

1. Le chef doit sélectionner avec soin les employés suivant leurs qualités et aptitudes personnelles et professionnelles. Le devoir de diligence augmente avec l'importance des fonctions que l'employé doit assumer (devoir de sélection).
2. Le chef doit donner des consignes précises, complètes et obligatoires, notamment en ce qui concerne le respect des dispositions légales et réglementaires (devoir d'instructions).
3. Le chef doit s'assurer, que les dispositions légales et réglementaires sont respectées de manière continue (devoir de surveillance).
4. Le chef doit clairement expliquer à ses employés l'importance de l'intégrité et du respect des dispositions légales et réglementaires dans l'activité quotidienne et souligner que toute violation de ces dispositions ne sera pas acceptée et entraînera des mesures disciplinaires (devoir de communication).

2.5 Durabilité

En tant que l'un des principaux fabricants de machine-outils de haute précision, nous nous efforçons de montrer l'exemple en matière de durabilité dans la construction de machines. Dans cette optique, nous veillons non seulement à minimiser notre impact sur l'environnement lors du développement et de la fabrication des machines, mais nous fixons également des normes élevées pour notre chaîne d'approvisionnement ainsi que pour le cycle de vie de nos machines. Nous nous préparons actuellement à proposer des produits durables et neutres sur le plan climatique.

Nous soutenons les [12 principes directeurs de la VDMA](#) en matière de durabilité.

En outre, nous visons la certification EcoVadis pour notre premier site début 2023 et l'étendrons progressivement au groupe Starrag.

Devenir globalement durable est un processus et un chemin sur lequel nous nous sommes engagés. Pour ce faire, nous sommes en étroite concertation avec nos parties prenantes. Nos collaborateurs sont informés, formés et contribuent à l'amélioration de notre entreprise. Nous optimisons en permanence l'infrastructure de nos sites. Nous tenons compte de la durabilité dans tous nos investissements. Le plus grand défi est d'intégrer notre chaîne d'approvisionnement afin de pouvoir garantir la neutralité climatique, l'équité, la transparence et des conditions de travail décentes dans le monde entier. Dans ce cadre, nous avons déjà complété nos conditions d'achat au sein du groupe Starrag par de nouvelles directives en matière de durabilité et nous nous assurons, par des échanges réguliers avec nos fournisseurs, que celles-ci sont respectées.

3 Relations avec des tiers

3.1 Lois antitrust et concurrence déloyale

Le Groupe Starrag, respecte quel que soit le pays les lois sur les cartels et contre la concurrence déloyale. Les décisions commerciales en matière de prix, conditions de livraison, relations avec les clients, fournisseurs ou concurrents ainsi que la participation à des associations

professionnelles peuvent se révéler compromettantes dans le cadre de la réglementation légale applicable.

Les informations commerciales et en matière de marketing concernant nos concurrents ne peuvent être obtenues que de manière correcte et par les voies légales.

Chaque employé est tenu de se conformer aux règles de concurrence loyale.

Les évaluations antitrust peuvent s'avérer difficiles, en particulier parce que les règles en vigueur peuvent être différentes suivant les pays et suivant les cas. Par exemple dans de nombreux pays des prescriptions spéciales antitrust s'appliquent aux grandes entreprises.

Certains comportements peuvent conduire à une violation des lois antitrust. Par exemple les employés ne sont pas autorisés à:

- Discuter avec les concurrents sur les prix, la production, les capacités, les ventes, les appels d'offres, les profits, les marges, les coûts, les modes de distribution ou d'autres facteurs, qui déterminent le comportement concurrentiel de l'entreprise ou peuvent l'influencer avec comme but de pousser le concurrent à adopter un comportement similaire, ou
- Passer des accords de non concurrence avec des concurrents, toute entente ayant pour objet de limiter les relations commerciales avec des fournisseurs, ou concernant les soumissions fictives en réponse à un appel d'offres, ou toute entente visant à se répartir les clients, marchés, zones ou programmes de fabrication,
- Influencer les prix de revente de nos clients, ou de tenter de parvenir à un tel résultat, afin de limiter l'exportation ou l'importation des produits du Groupe Starrag.
- De même, les employés ne peuvent obtenir des informations sur la concurrence par de l'espionnage industriel, la corruption, le vol ou des opérations d'écoute ou diffuser sciemment de fausses informations sur un concurrent ou ses produits ou ses prestations de service.

Veuillez, avant tout action à ce sujet, vous adresser à la Direction du groupe ou au conseil juridique de l'entreprise pour toute autre information.

3.2 Lutte contre la corruption: Offre ou octroi d'avantages

L'objectif du Groupe Starrag d'offrir des produits compétitifs en termes de qualité, fiabilité et prix doit être réalisé sans accorder d'avantages indus à des tiers. Les employés ne peuvent offrir, promettre ou accorder - directement ou indirectement - des avantages indus à des fonctionnaires dans le cadre des activités commerciales ou approuver de telles actions. Ni les versements d'argent, ni d'autres prestations ne peuvent être effectuées en vue d'influencer les décisions officielles ou d'obtenir un avantage indu. Il en va de même pour les avantages indus à l'égard des personnes dans le secteur privé. Chaque offre, promesse, chaque gratification et chaque don doit être conforme aux lois en vigueur et aux directives du Groupe Starrag et éviter de donner une apparence de malhonnêteté et d'attitude inappropriée. De telles offres, promesses, gratifications ou dons ne peuvent être faits, s'ils peuvent être interprétés comme une tentative d'influencer un fonctionnaire ou de soudoyer un partenaire commercial afin d'obtenir des avantages commerciaux pour le Groupe Starrag ou un tiers.

Par le terme de "fonctionnaires" on entend les représentants ou employés à tous les niveaux des autorités ou autres institutions publiques, agences ou entités juridiques ainsi que les agents ou employés des entreprises d'état et des organisations gouvernementales internationales. Le terme englobe également les candidats à des fonctions politiques, les représentants officiels et les employés des partis politiques ainsi que les partis politiques eux-mêmes.

En outre, il est interdit à tous les employés d'accorder des versements d'argent indirects ou d'autres avantages (par exemple à un conseiller, agent, courtier, partenaire commercial ou autres tiers), lorsque les circonstances indiquent, que ceux-ci, en totalité ou partiellement, directement ou indirectement

- sont destinés à un fonctionnaire en vue d'influencer un acte officiel ou d'obtenir un avantage illégitime, ou

- accordés à une personne du secteur privé en vue d'obtenir un avantage commercial injustifié.

Les employés, en charge du recrutement de conseillers, agents, partenaires dans des coentreprises ou autres partenaires commerciaux doivent de manière adéquate :

- veiller, à ce que de tels tiers connaissent et respectent les directives anti-corruption du Groupe Starrag ou des dispositions comparables
- examiner de près les qualifications ainsi que la réputation de tels tiers
- convenir de dispositions contractuelles appropriées pour protéger le Groupe Starrag.

Cela vaut en particulier lorsque ces tiers assurent la liaison avec des fonctionnaires au nom du Groupe Starrag.

Toute décision d'investissement prise par l'entreprise – que ce soit l'acquisition d'une participation majoritaire ou minoritaire dans une autre entreprise ou la formation d'une coentreprise) doit être précédée par des contrôles de conformité.

3.3 Lutte contre la corruption: demande et acceptation d'avantages

Aucun employé ne peut utiliser sa position professionnelle pour exiger, accepter, acquérir ou se faire promettre des avantages indus pour lui-même ou pour les autres.

Les employés du Groupe Starrag ne peuvent pas donner ou accepter des cadeaux d'affaires qui représentent plus qu'une valeur de souvenir, car de tels cadeaux peuvent influencer les décisions prises par le bénéficiaire ou donner l'impression que sa liberté de choix a été altérée. Les tarifs préférentiels ou remises de partenaires commerciaux sont également des cadeaux, sauf si l'une des conditions suivantes est remplie:

- les tarifs préférentiels sont accordés dans la même mesure à une société du Groupe Starrag ou
- les tarifs préférentiels sont accordés dans la même mesure à tous les employés d'une société du Groupe Starrag ou
- les tarifs préférentiels sont accordés à tous les employés du partenaire commercial.

Sauf stipulation contraire par les lois ou réglementations locales, les cadeaux d'une valeur excessive doivent être refusés ou, si cela n'est pas possible, ils doivent être rendus à l'entreprise (en général au service des ressources humaines). **Les cadeaux d'une valeur de plus de 200 EUR sont dans tous les cas inappropriés.**

L'invitation ou la participation à des repas et divertissements raisonnables et coutumiers dans le cours normal des affaires sont permises, sauf stipulation contraire suivant les lois en vigueur ou le règlement de l'entreprise. Par contre les repas luxueux et excessifs ainsi que les divertissements non raisonnables sont par principe à éviter.

Les employés doivent dans tous les cas s'abstenir de donner ou de recevoir des cadeaux ou services, en particulier si cela pourrait par la suite avoir une influence sur les décisions commerciales ou même en donner seulement l'impression.

Les employés du Groupe Starrag doivent connaître et appliquer toutes les restrictions applicables en matière d'invitations à des repas et divertissements, cadeaux et gratifications à des employés ou des représentants de gouvernements, des autorités et des autres partenaires commerciaux. Les dispositions légales et fiscales correspondantes doivent être strictement respectées.

Toutes les questions des employés concernant les cadeaux et divertissements peuvent être posées au supérieur hiérarchique direct, qui sera soutenu par le conseil juridique de l'entreprise.

3.4 Contributions aux partis politiques, dons aux associations caritatives et actions de parrainage

Le Groupe Starrag ne fait aucun don à des partis politiques (dons à des politiciens, des partis politiques ou des organisations politiques).

En tant qu'entreprise citoyenne responsable, le Groupe Starrag peut faire des dons financiers et en nature pour des projets éducatifs, scientifiques, artistiques, culturels, ainsi que pour des projets sociaux et humanitaires suivant les dispositions en vigueur en matière de compétence.

Les actions de parrainage, qui offrent des possibilités de publicité au Groupe Starrag ainsi que les contributions à des organisations interprofessionnelles ou les cotisations à des organisations, qui servent ses intérêts ne sont pas considérées comme des dons (voir les niveaux d'autorisation spécifiques). Dans les dons, qui en principe ne sont pas autorisés, font partie:

1. les dons aux particuliers et à des organisations à but lucratif,
2. les dons payés sur des comptes privés,
3. les dons à des organismes, dont les objectifs ne sont pas compatibles avec les principes d'entreprise du Groupe Starrag, ou
4. les dons, qui nuisent à la réputation du Groupe Starrag.

Tous les dons doivent être de nature transparente. Cela signifie entre autres, que l'identité du bénéficiaire ainsi que l'utilisation à laquelle il est destiné doivent être connus. La cause du don ainsi que son utilisation doivent être juridiquement défendables et faire l'objet de documents. Les rémunérations qui s'apparentent à des dons, c'est à dire les gratifications, qui sont accordées apparemment comme paiement d'une prestation, mais qui dépassent largement la valeur de cette prestation, constituent une violation de l'obligation de transparence et sont interdites.

Le terme de parrainage désigne tout avantage financier ou en nature accordé par le Groupe Starrag en relation avec un événement organisé par des tiers, et qui lui offre en contrepartie de faire la promotion de ses marques, par exemple grâce à l'utilisation des logos du Groupe Starrag, ou une référence au nom du Groupe Starrag dans le discours d'ouverture ou de fermeture, la participation d'un orateur dans une table ronde, ou la réception d'entrées gratuites pour l'événement en question.

Toutes les activités de parrainage doivent être transparentes, faire l'objet d'un contrat écrit, destinées à des fins commerciales légitimes et proportionnelles à la contre-valeur offerte par l'organisateur.

Des subventions ne peuvent être ni promises, ni offertes ou accordées afin d'obtenir des avantages commerciaux illégaux pour le Groupe Starrag ou de poursuivre un objectif inapproprié. Les actions de parrainage pour des événements, qui sont réalisés par des particuliers ou des organisations, dont les objectifs ne sont pas compatibles avec les principes d'entreprise du Groupe Starrag, ou les événements, qui nuisent à la réputation du Groupe Starrag sont en principe interdits.

3.5 Marchés publics

Le Groupe Starrag est en concurrence pour les commandes des entreprises d'état à travers le monde. Nos relations commerciales et les négociations avec les gouvernements sont toujours caractérisées par la transparence, l'honnêteté et l'intégrité.

Nous nous conformons à toutes les lois et les dispositions relatives aux marchés publics, y compris la législation qui interdit l'exercice d'une influence induue sur les fonctionnaires.

3.6 Directives concernant la lutte contre le blanchiment d'argent

Le terme blanchiment d'argent désigne le processus suivant lequel est dissimulée l'origine des fonds provenant d'activités criminelles telles que le terrorisme, le trafic de drogue ou la corruption,

par l'introduction "d'argent sale" dans le circuit financier et économique légal afin de lui donner l'apparence de la légalité et de dissimuler sa provenance réelle ou l'identité du propriétaire.

C'est l'objectif déclaré du Groupe Starrag, de n'entretenir des relations commerciales qu'avec des clients, conseillers et partenaires commerciaux sérieux, dont l'activité est en phase avec les prescriptions légales et dont les fonds proviennent de sources légitimes. Nous ne soutenons pas le blanchiment d'argent. Tous nos employés sont tenus au strict respect de la loi sur la lutte contre le blanchiment d'argent. Tous les employés doivent être vigilants et signaler tout comportement suspect de la part des clients, des conseillers et partenaires commerciaux afin d'éviter d'éventuels problèmes à ce sujet. En outre, tous les employés sont tenus de se conformer à tous les règlements en vigueur concernant l'enregistrement et la comptabilité des transactions en espèces et autres, ainsi que les contrats.

3.7 Contrôles commerciaux

Le Groupe Starrag respecte tous les règlements sur le contrôle des exportations et les lois douanières en vigueur dans les pays où il fait affaire. En général, les contrôles à l'exportation s'appliquent au transfert de marchandises, services, matériel, logiciels ou de technologie au-delà de certaines frontières, y compris par e-mail. Les lois sur le contrôle des exportations peuvent également s'appliquer à des exportations directes ou indirectes ou des importations en provenance ou à destination des pays soumis à des sanctions ou en rapport avec des tiers suspectés de présenter un risque pour la sécurité nationale ou qui sont impliqués dans des activités criminelles. La violation de ces lois et règlements peut conduire à des sanctions sévères, comme par exemple des amendes, et à l'exclusion officielle des procédures simplifiées d'importation et d'exportation (ce qui veut dire: rupture dans la chaîne sans faille d'approvisionnement).

Tous les employés impliqués dans l'importation et l'exportation des marchandises, des services, du matériel, des logiciels ou de la technologie tels que décrits ci-dessus sont tenus de se conformer à toutes les lois et dispositions en vigueur en matière de sanctions économiques, contrôle des importations et exportations et aux directives et procédures liées à leur activité. Sur chaque site se trouve un responsable du contrôle des exportations, qui peut être contacté pour toutes questions à ce sujet.

3.8 Relations commerciales avec les fournisseurs

Le Groupe Starrag en tant qu'entreprise attend de ses fournisseurs, qu'ils partagent les mêmes valeurs du groupe et qu'ils respectent toutes les dispositions législatives.

Le Groupe Starrag attend en outre de ses fournisseurs, qu'ils appliquent les principes suivants, tels que les a définis le Groupe Starrag pour lui-même par rapport aux parties prenantes et à l'environnement:

- le respect de toutes les lois applicables,
- l'abandon de la corruption,
- le respect des droits de l'homme pour ses employés,
- le respect des lois contre le travail des enfants,
- la responsabilité de la santé et de la sécurité de ses employés,
- la conformité avec les lois nationales et les normes internationales en matière de protection de l'environnement et
- la mise en oeuvre obligatoire ainsi que le respect de ces valeurs dans leur propre chaîne d'approvisionnement.

3.9 Représentants

Les représentants du Groupe Starrag sont une extension de l'entreprise et doivent donc être soigneusement sélectionnés et accompagnés. Tous les représentants qui se livrent à des activités

au nom du groupe Starrag doivent se conformer aux lois locales en vigueur et aux directives éthiques applicables à l'activité commerciale du Groupe Starrag. Les mêmes exigences sont applicables à nos agents, conseillers, courtiers et distributeurs.

4 Conflits d'intérêts

Les employés du Groupe Starrag doivent prendre leurs décisions commerciales dans l'intérêt du Groupe Starrag et non pas dans leur intérêt personnel. Les conflits d'intérêts surviennent lorsque les employés poursuivent leurs propres activités ou leurs intérêts personnels au détriment de ceux du groupe Starrag.

Les employés doivent informer leur supérieur hiérarchique de tout intérêt personnel, qui pourrait affecter l'exercice de leurs fonctions.

Les employés ne peuvent pas passer des commandes privées à des entreprises avec lesquelles ils ont des relations commerciales dans le cadre de leurs activités pour le Groupe Starrag s'ils peuvent en retirer des avantages. Cela vaut en particulier dans les cas où l'employé est ou peut être en mesure d'influencer directement ou indirectement le placement des commandes de la société par le Groupe Starrag ou une de ses filiales.

D'autres conflits peuvent survenir dans le cas de relations commerciales ou d'investissements avec un concurrent ou client du Groupe Starrag et en cas d'activités secondaires des employés, qui les empêchent d'accomplir correctement leur mission au sein du Groupe Starrag. Il est important, que tous les employés dans l'exercice de leur activité professionnelle déterminent et évitent dès le départ les conflits d'intérêts qui peuvent surgir. Un conflit peut également survenir si un proche parent agit de cette façon.

4.1 Concurrence avec le Groupe Starrag

Un employé n'est pas autorisé à diriger une entreprise ou à travailler pour une entreprise, qui est en concurrence avec le Groupe Starrag, et il n'a pas le droit non plus de se livrer à des activités concurrentes à celles du Groupe Starrag.

4.2 Activités secondaires

Il s'agit aussi d'activités secondaires, qui peuvent être en concurrence avec le Groupe Starrag. L'exercice d'une activité secondaire rémunérée doit être signalée au responsable hiérarchique et requiert une autorisation écrite préalable. Les publications occasionnelles, les conférences et autres activités similaires occasionnelles ne sont pas soumises à cette règle. Le consentement à une activité secondaire ne peut pas être donné si elle est préjudiciable aux intérêts du Groupe Starrag. Une activité secondaire peut être interdite si l'employé est impliqué dans l'entreprise concernée dans le cadre de ses fonctions. Dans de tels cas les autorisations déjà accordées doivent faire l'objet d'une nouvelle demande d'autorisation.

4.3 Participations dans des sociétés tierces

Les employés, qui détiennent ou acquièrent directement ou indirectement une participation dans une entreprise concurrente doivent en informer leur service du personnel, si cette participation leur donne la possibilité d'avoir une influence sur la gestion de cette entreprise. En général on peut présumer qu'il peut y avoir une influence sur la gestion de l'entreprise, quand la participation dépasse 5% du capital total.

Les employés, qui détiennent ou acquièrent directement ou indirectement une participation dans une entreprise partenaire commerciale du Groupe Starrag, ou dans une entreprise, dans laquelle le Groupe Starrag a des participations, doivent également en informer leur service du personnel, s'ils exercent leurs fonctions ou un mandat dans l'entreprise en question. Pour des participations dans des entreprises cotées en bourse, cette mesure ne s'applique que dans le cas d'une participation supérieure à 5% du capital total.

L'entreprise peut prendre des mesures appropriées pour éliminer les conflits d'intérêts potentiels suite à l'annonce d'une participation dans une société tierce.

5 Protection de la propriété

Nous devons protéger et sauvegarder la propriété de l'entreprise et celle de nos clients, fournisseurs et partenaires commerciaux. Cela inclut les biens et avoirs de toutes sortes, tels que les installations, équipements, biens fonciers et aussi les informations commerciales protégées ou confidentielles.

Il est particulièrement important de protéger les renseignements commerciaux non publics. L'utilisation illicite ou la publication d'informations concernant les plans, les stratégies, les bénéfices, les coûts ou les prix, les contrats en cours ou les produits, qui ne sont pas encore commercialisés, peuvent compromettre la position concurrentielle de la Société

6 Traitement des informations

6.1 Registres et intégrité financière

Les autorités, les clients et les fournisseurs comptent sur l'intégrité de nos registres d'entreprise. Tous les dossiers de l'entreprise (par exemple fiches de contrôle, commandes, rapports qualité et financiers) doivent fournir l'enregistrement exact des opérations de l'entreprise conformément à la réglementation en vigueur. Cela comprend également les décomptes internes (notes de frais entre autres).

Nous nous abstenons et ne permettons en aucun cas de passer des écritures fausses ou fallacieuses dans les registres de l'entreprise.

6.2 Confidentialité

L'obligation de confidentialité s'applique pour toutes les informations confidentielles ou protégées du Groupe Starrag, qui ne doivent pas être rendues publiques.

Les informations non publiques en provenance ou concernant les fournisseurs, clients, employés, agents, consultants et autres tiers doivent également être protégées conformément aux dispositions légales et contractuelles.

Les informations confidentielles ou protégées comprennent en particulier :

- Détails sur l'organisation et les installations d'une entreprise, les prix, chiffre d'affaires, bénéfice, marchés, clients et autres sujets commerciaux,
- Informations sur les procédures de fabrication, de recherche et développement et
- Les chiffres du rapport interne.

L'obligation de confidentialité continue de s'appliquer après la fin du contrat de travail, car la divulgation d'informations confidentielles, peut nuire aux intérêts du Groupe Starrag ou d'un de ses clients, indépendamment du moment où elle se produit.

6.3 Protection et sécurité des données

L'accès à l'intranet et internet, le partage électronique à l'échelle mondiale d'informations et de dialogues ainsi que les transactions commerciales par voie électronique sont essentiels pour l'efficacité de chacun de nous et pour la réussite globale de l'entreprise. Les avantages de la communication électronique sont toutefois liés à des risques pour la protection de la vie privée et la sécurité des données. La prévention efficace de ces risques est une composante importante de la gestion informatique, la tâche du supérieur hiérarchique et aussi le comportement de chaque personne.

Les données personnelles ne peuvent être collectées, traitées ou utilisées que si cela est nécessaire pour des finalités déterminées, explicites et légitimes. En outre, les données personnelles doivent être stockées en lieu sûr et ne peuvent être transmises qu'en prenant les précautions nécessaires. Un haut niveau de qualité des données et de protection technique contre l'accès non autorisé doit être garanti. L'utilisation des données doit être transparente pour les personnes concernées, leurs droits d'accès et le cas échéant de révocation, blocage et suppression doivent être préservés.

Dans certaines juridictions (notamment dans l'Union Européenne), il existe des lois et règlements strictes concernant le stockage et l'utilisation des données nominatives des employés et des tiers, tels que les clients ou les partenaires commerciaux. Tous les employés sont tenus de respecter les lois en vigueur pour protéger les droits personnels d'autrui.

6.4 Règles sur les délits d'initiés

Les personnes, en possession d'informations privilégiées sur le Groupe Starrag ou une autre entreprise, par exemple un client, un fournisseur ou un partenaire de joint-venture, dont les titres sont admis à la négociation en bourse ou sur un marché réglementé, doivent s'abstenir d'effectuer des transactions avec les titres ou les instruments financiers de telles entreprises, dont le prix dépend directement ou indirectement des titres de ces entreprises (titre d'initiés).

Une information privilégiée est une information concrète, qui n'a pas été rendue publique, qui se réfère au Groupe Starrag ou à un autre émetteur de titres d'initiés et qui est susceptible d'influencer de manière significative la bourse ou le prix du marché, si elle était rendue publique. Cela peut être le cas, si un investisseur informé estimait que c'était probable.

Les informations privilégiées peuvent être obtenues par un employé dans le cadre de l'exercice de ses fonctions et de ses responsabilités ou bien par inadvertance et englobent les informations suivantes non publiques:

- Résultats financiers,
- Prévisions financières ou budgets,
- Modifications des dividendes,
- Fusions ou acquisitions importantes,
- Cessions,
- Gros bénéfices sur commandes ou plans stratégiques,
- Evolutions importantes concernant des litiges,
- Evolutions techniques ou développements des produits,
- Changements majeurs dans la structure de direction, joint ventures et accords commerciaux importants, et
- Relations commerciales.

Afin d'éviter la moindre apparence d'infraction aux règles en matière de délits d'initiés par les membres du Top Executive Management, des règlements distincts sont applicables à ces personnes en matière de sanctions réprimant les délits d'initiés, restrictions commerciales et les transactions effectuées par le management. Il en va de même pour les salariés du groupe, qui dans le cadre de leur activité ou de leur fonction ont accès aux résultats de l'entreprise ou à des informations importantes qui ne sont pas encore publiées.

Les informations réservées aux initiés ne peuvent pas être diffusées ou rendues accessibles à des tiers sans autorisation. La diffusion d'informations privilégiées sera réputée avoir eu lieu sans autorisation si elle a lieu en dehors du cours habituel des fonctions ou des activités professionnelles, ou si l'initié effectue des tâches pour le compte de la partie émettrice. Cela s'applique aussi bien aux informations, qui sont divulguées dans le Groupe Starrag, qu'aux

informations transmises à des personnes extérieures au Groupe Starrag. Cela comprend les journalistes, analystes financiers, clients, conseillers, membres de la famille ou les amis.

Il faut en outre toujours s'assurer, que les informations privilégiées importantes sont gardées secrètes ou sécurisées, afin d'en éviter l'accès à des tiers non autorisés.

Les personnes ayant accès à des informations privilégiées ne peuvent pas recommander l'achat ou la vente de titres pour lesquels ces informations sont importantes ou encourager des tiers à le faire.

Les responsables hiérarchiques peuvent dans certains cas être tenus personnellement pour responsables des dommages, si un employé enfreint les règles concernant les délits d'initiés, et que cette infraction aurait pu être évitée par une surveillance appropriée.

En plus de ces règles, d'autres règles ou des règles spéciales concernant les délits d'initiés ainsi que d'éventuelles dispositions en matière de législation locale sont à observer le cas échéant.

Toutes les questions et demandes concernant les transactions envisagées sont à adresser au Chef de la Direction financière (Chief Financial Officer CFO).

7 Environnement, santé, sécurité

Nous nous engageons à faire preuve d'une attitude responsable face à l'environnement et de fournir à nos employés des lieux de travail irréprochables en termes de santé et sécurité.

Nous nous conformons à toutes les réglementations applicables à l'environnement, la santé et la sécurité dans les pays dans lesquels le Groupe Starrag exerce ses activités. Dans le cas où de telles réglementations n'ont pas été adoptées ou que les obligations légales n'assurent pas une protection adéquate de l'environnement ou du poste de travail, le Groupe Starrag prendra des mesures appropriées et fixera des normes strictes. Les responsables de l'environnement, santé, qualité et sécurité de chaque site peuvent donner des renseignements sur les dispositions légales et directives en vigueur.

Le Groupe Starrag accorde une haute priorité à la santé et la sécurité des employés à leur poste de travail. Il incombe à chaque employé de soutenir le Groupe Starrag dans ses efforts, pour établir des conditions de travail sûres.

Notre responsabilité envers nos employés et collègues constitue la meilleure prévention possible contre les risques d'accidents et couvre:

- la conception technique des postes de travail, équipements et procédures,
- la gestion de la sécurité et
- le comportement personnel dans le travail quotidien.

L'environnement du travail doit être conçu de manière à promouvoir la santé des employés.

La sécurité au travail doit faire l'objet d'une attention constante de la part de chaque employé.

8 Notification d'irrégularités

Tous les employés du Groupe Starrag sont tenus de signaler toutes les irrégularités qui enfreignent les directives éthiques dont ils ont connaissance. Cette information se fait par les voies hiérarchiques normales.

L'employé a également la possibilité d'adresser sa notification notamment via le système de dénonciation mis en place sur le site Internet au Corporate Office (CFO), aux instances de représentation des salariés ou au conseil juridique indépendant externe de l'entreprise.

Le conseil juridique de l'entreprise est soumis aux dispositions de la loi sur les avocats et accepte les notifications de tous les employés du Groupe Starrag.

Les employés, qui de bonne foi signalent une infraction à la loi, dont ils ont connaissance ou qu'ils soupçonnent, ne doivent craindre aucune riposte ou représailles.

Sur demande, le nom de la source sera traité de manière confidentielle par le conseiller juridique, la direction, la représentation des salariés ou par l'entreprise.

Les irrégularités peuvent être signalées soit via le système de dénonciation (voir <https://www.starrag.com/fr-fr/p/company/compliance>), soit directement aux personnes suivantes :

- a) Starrag Group Chief Financial Officer
Tél: +41 71 858 8462
Email: compliance@starrag.com
- b) la représentation compétente des salariés
- c) Conseil juridique du Groupe Starrag
SILK Rechtsanwälte
Marc Joost
Tél: +41 71 226 10 10
Email: compliance.starrag@silk-rechtsanwaelte.ch

Tous les infractions présumées seront étudiées par un Compliance Committee composé de membres de la direction ou, si nécessaire (notamment en cas de conflit d'intérêts pour les membres de direction), de membres du conseil d'administration, éventuellement en collaboration avec la représentation correspondante des salariés. Si suite à une enquête, des mesures correctives s'avèrent nécessaires, les modifications correspondantes seront apportées aux systèmes, processus et procédures.

Les infractions au code de conduite et d'éthique commerciale du Groupe Starrag feront l'objet de mesures disciplinaires, pouvant conduire également à un licenciement. Dans de nombreux cas, une infraction à ces directives implique également une violation de la législation applicable et peut entraîner pour le salarié et le Groupe Starrag une responsabilité en vertu du droit civil et criminel, des amendes ou d'autres sanctions.

Tous les documents seront conservés confidentiellement dans le cadre légal.

9 Mise en oeuvre

Le management du Groupe Starrag fera la promotion active de ces directives de conduite au niveau mondial sur l'ensemble du territoire et assurera leur mise en œuvre.

La conformité avec les lois et le respect du code de conduite doivent être régulièrement contrôlés dans toutes les sociétés du groupe au niveau mondial. La direction locale est responsable de ces contrôles en tenant compte des lois et directives nationales.

10 Informations utiles

10.1 Accords et recommandations des organisations internationales

En plus des lois et règlements des différents pays, il existe toute une série d'accords et recommandations importants émis par des organisations internationales. Ils sont principalement adressés aux états membres, et non directement aux entreprises individuelles. Ce sont des guides et supports toutefois très importants pour la conduite d'une entreprise exerçant des activités à l'international et pour ses employés. Le Groupe Starrag approuve les demandes contenues dans ces conventions et recommandations.

Nous considérons les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies comme une obligation pour l'ensemble de l'entreprise. En outre les règles d'arbitrage internes à la société sont applicables.

Le Groupe Starrag s'engage dans sa sphère d'influence à accepter et promouvoir les valeurs fondamentales contenues dans ce pacte, telles que le respect des droits de l'homme, la garantie de conditions de travail dignes, la sauvegarde de l'environnement et la lutte contre la corruption, comme faisant partie de sa stratégie d'entreprise et de ses activités commerciales.

Le Groupe Starrag attend donc de ses employés, fournisseurs et partenaires commerciaux au niveau mondial, qu'ils se conforment en particulier aux directives suivantes:

- Déclaration universelle des droits de l'homme adoptée par l'ONU en 1948, et la Convention européenne pour la protection des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 1950
- Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale adoptée par l'OIT (Organisation internationale du Travail) en 1977 et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998 (en particulier à l'égard des éléments suivants : élimination du travail des enfants, abolition du travail forcé, interdiction de la discrimination, liberté d'association et droit à la négociation collective)
- Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales (dans la dernière version en vigueur)
- Agenda 21 sur le développement durable (document final de la conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement, Rio de Janeiro, 1992)
- Convention des Nations Unies contre la corruption, 2005

10.2 Mentions légales

Responsable pour le contenu de ce document:

Starrag Group Holding AG
Seebleichestrasse 61
9404 Rorschacherberg
Switzerland

Tel: +41 71 858 81 11
Mail: info@starrag.com

Pour la Direction:

Dr. Christian Walti (CEO)
Thomas Erne (CFO)

© bei Starrag Group Holding AG:

Ce document n'est pas mis à jour automatiquement et ne sera pas retiré.