

HUBER+SUHNER

Code de conduite

Contenu

I. Conformité juridique comme condition préalable.....	4
II. Droits de l'homme et pratiques professionnelles	4
III. Environnement.....	5
IV. Pratiques commerciales et opérationnelles équitables.....	5
V. Intégration et développement de la communauté.....	7
VI. Application des principe.....	8

Agir en faveur d'une entreprise durable et éthique

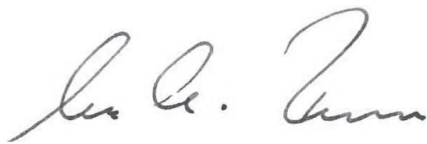
Pour réussir dans le monde des affaires d'aujourd'hui, nous devons nous efforcer de développer notre entreprise de manière rentable tout en veillant à respecter les lois et réglementations applicables dans chaque pays où nous opérons, ainsi que les normes internationales reconnues. De plus, nous souhaitons mener nos activités de manière respectueuse envers l'environnement et socialement. Cela signifie que nos décisions ne reposent pas uniquement sur des considérations économiques, mais tiennent également compte des aspects sociaux et écologiques. Par ailleurs, nous voulons toujours faire preuve de transparence dans nos décisions et en assumer les conséquences.

Agir en faveur d'une entreprise durable et éthique signifie, en résumé, respecter toujours nos valeurs, veiller au respect des droits de l'Homme, utiliser les ressources de manière efficace, adopter un comportement éthique, honnête et fiable, prendre soin de la santé et de la sécurité de nos collaborateurs et contribuer au développement des communautés autour de nos sites.

Ce Code contient des directives importantes sur la manière de diriger notre entreprise de façon responsable. Nous attendons de tous les cadres, managers et collaborateurs du groupe HUBER+SUHNER qu'ils respectent ce Code. De plus, nous attendons de nos cadres qu'ils montrent l'exemple à cet égard.

Nous attendons également de nos fournisseurs et partenaires commerciaux qu'ils mènent leurs activités en conformité avec ce «Code de conduite», et nous en tiendrons compte lors de la sélection de nouveaux partenaires.

Herisau/Pfäffikon ZH en octobre 2025

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Urs Ryffel'.

Urs Ryffel, Directeur général, au nom de la direction du groupe

I. Conformité juridique comme condition

HUBER+SUHNER respecte toutes les lois et réglementations applicables dans chaque pays où l'entreprise est active, ainsi que les normes internationales reconnues. Les infractions à la loi doivent être évitées en toutes circonstances et ne sont pas tolérées.

II. Droits de l'homme et pratiques professionnelles

HUBER+SUHNER respecte pleinement les droits de l'Homme dans le cadre de son propre champ d'influence. En particulier, l'entreprise s'engage à ce qui suit:

A. Garantir l'égalité des chances, prévenir toute forme de discrimination ou de harcèlement et encourager un dialogue constructif

HUBER+SUHNER garantit l'égalité des chances et le traitement équitable de tous les collaborateurs afin de prévenir toute discrimination fondée sur le groupe ethnique, la couleur de peau, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou autre, l'origine nationale ou sociale, la propriété, la naissance ou tout autre statut, ainsi que l'appartenance à un syndicat, l'orientation sexuelle, le handicap physique ou l'âge. L'embauche des collaborateurs repose exclusivement sur la qualification personnelle et professionnelle, l'aptitude et la performance.

L'entreprise protège ses collaborateurs contre le harcèlement sur le lieu de travail, en particulier contre toute forme d'abus sexuel, physique ou psychologique.

HUBER+SUHNER encourage un dialogue ouvert entre ses cadres et ses collaborateurs, fondé sur la confiance et le respect mutuels.

Les plaintes relatives aux violations des droits de l'homme, à l'inégalité de traitement ou au harcèlement sur le lieu de travail sont traitées dans une procédure structurée et accessible, qui peut également être menée de manière anonyme sur demande.

B. Tolérance zéro à l'égard du travail forcé et du travail des enfants

HUBER+SUHNER ne tolère aucune forme de travail forcé ou obligatoire. L'entreprise ne participe en aucune manière à la pratique du travail des enfants dans son champ d'influence et ne tire aucun bénéfice de l'exploitation du travail des enfants.

C. Santé et sécurité au travail

La santé et la sécurité des collaborateurs sont une priorité absolue chez HUBER+SUHNER. L'entreprise veille à offrir un environnement de travail sûr et sain en respectant les lois et règlements en vigueur, en surveillant les processus de travail et en identifiant régulièrement les dangers associés, ainsi qu'en évaluant les risques et les opportunités. Les mesures dérivées de ces évaluations servent à éliminer les dangers et à minimiser les risques.

D. Rémunération et heures de travail

HUBER+SUHNER fixe les salaires et les rémunérations conformément aux lois nationales ou aux conventions collectives. En l'absence de telles dispositions, l'entreprise verse des salaires qui, en tenant compte du niveau général des salaires et du coût de la vie dans le pays, répondent au moins aux besoins des employés et de leurs familles. Une attention particulière est portée à l'égalité de rémunération pour un travail de valeur équivalente. Les collaborateurs ne doivent pas être contraints d'effectuer des heures supplémentaires au-delà du seuil jugé raisonnable, et ils ne doivent pas dépasser la durée maximale de travail prescrite par les lois et règlements

locaux. HUBER+SUHNER encourage une bonne conciliation entre vie professionnelle et vie privée et soutient ses collaborateurs par des mesures appropriées.

E. Syndicats et négociations collectives

Les collaborateurs de HUBER+SUHNER ont le droit d'adhérer au syndicat de leur choix, conformément aux lois en vigueur. Les entreprises du groupe HUBER+SUHNER ont la possibilité, dans les pays où cela est une pratique courante, de rejoindre des associations tarifaires ou de conclure des conventions collectives.

F. Protection des données

HUBER+SUHNER respecte la vie privée de ses collaborateurs et protège au mieux leurs données personnelles, conformément aux lois en vigueur sur la protection de la vie privée et des données. Les données personnelles des collaborateurs ne sont collectées et conservées que si cela est nécessaire au bon fonctionnement de l'activité ou pour se conformer aux obligations légales.

III. Environnement

HUBER+SUHNER s'engage pour la protection de l'environnement et contribue à limiter le réchauffement climatique à un maximum de 1,5 degré. L'entreprise utilise les ressources telles que l'énergie, l'eau et les matières premières de manière durable et efficace. Elle évalue chaque année les impacts environnementaux et les émissions de gaz à effet de serre. Sur la base des résultats de cette analyse, HUBER+SUHNER définit des mesures visant à réduire continuellement l'intensité de la consommation de ressources, la production de déchets ainsi que les émissions de gaz à effet de serre et d'autres polluants.

IV. Application de principes d'équité et d'intégrité dans les activités commerciales et opérationnelles

A. Pots-de-vin, cadeaux, faveurs, dispositions contre le blanchiment d'argent et conflits d'intérêts

HUBER+SUHNER exige de tous ses collaborateurs qu'ils n'offrent, ne promettent ni n'accordent, directement ou indirectement, de pots-de-vin ou d'avantages illicites à des agents publics ou à des partenaires commerciaux ou contractuels privés, et qu'ils n'acceptent, ne tolèrent, n'utilisent sciemment ni n'approuvent de tels pots-de-vin ou avantages illicites.

Les collaborateurs de HUBER+SUHNER ne doivent ni accepter ni offrir de cadeaux ou de faveurs pouvant être considérés comme une influence indue. Lorsque l'échange de cadeaux est une pratique culturelle courante, ceux-ci doivent rester symboliques. La valeur des invitations à des repas ou à des événements de divertissement doit rester dans des limites raisonnables et appropriées, et être conforme aux coutumes locales. Les faveurs, cadeaux et invitations ne doivent pas être proposés, promis ou accordés s'ils peuvent être interprétés comme une tentative d'influence indue sur des agents publics ou des partenaires commerciaux ou contractuels privés. Sont généralement considérées comme inappropriées les invitations à des repas offertes par des partenaires commerciaux lorsqu'elles durent plus d'un jour ou nécessitent des déplacements excessifs.

HUBER+SUHNER ne soutient en aucun cas le blanchiment d'argent. L'entreprise entretient des relations commerciales avec des partenaires reconnus, exerçant des activités légitimes et dont les fonds proviennent de sources légitimes. Tous les collaborateurs sont tenus de prêter attention à certains signaux d'alerte, tels que le refus de partenaires commerciaux de fournir des informations complètes ou leur souhait de payer en espèces.

Des conflits d'intérêts peuvent survenir lorsque des intérêts personnels, familiaux ou autres entrent en conflit avec ceux de HUBER+SUHNER. Tous les collaborateurs sont tenus de veiller à ce que les intérêts de HUBER+SUHNER ne soient pas compromis par leurs propres intérêts personnels, directs ou indirects. Les intérêts potentiels ou existants doivent être signalés de manière appropriée au supérieur hiérarchique concerné, afin que HUBER+SUHNER puisse traiter la situation de manière équitable et transparente.

B. Concurrence loyale et droit des ententes

HUBER+SUHNER soutient une concurrence loyale entre les acteurs du marché dans le respect des règles de concurrence en vigueur et veille à un traitement équitable de ses partenaires commerciaux et de ses clients.

Il est interdit aux collaborateurs de:

- fournir des informations sur les prix et autres conditions de vente, sur les coûts de production, les volumes de vente ou d'autres données sensibles susceptibles de déterminer ou d'influencer le comportement concurrentiel des entreprises en dehors des relations commerciales habituelles avec les clients ;
- conclure des accords avec des concurrents visant à exclure d'autres concurrents potentiels du marché, à boycotter certains fournisseurs ou concurrents, ou à refuser d'établir un partenariat avec eux ;
- influencer les prix des produits HUBER+SUHNER chez les distributeurs ;
- obtenir des informations sensibles sur des concurrents par vol, corruption, transmission de données fausses ou falsifiées, ou par tout autre acte illégal, dans le but d'en tirer un avantage concurrentiel.

C. Respect des réglementations commerciales

HUBER+SUHNER respecte toutes les réglementations gouvernementales applicables en matière de contrôle des exportations, de douane, ainsi que les restrictions commerciales et les embargos, et ne doit en aucun cas encourager leur contournement.

D. Renforcement de la responsabilité sociale dans la chaîne de valeur

HUBER+SUHNER encourage ses fournisseurs et distributeurs à intégrer, dans leur gouvernance d'entreprise et leurs processus décisionnels, des critères éthiques, sociaux — notamment en matière de droits de l'homme —, environnementaux, ainsi que relatifs à la sécurité au travail et à la protection de la santé, et à établir des directives en ce sens. HUBER+SUHNER intègre ces critères de responsabilité sociétale dans ses audits fournisseurs et dans l'évaluation rigoureuse lors de la sélection de nouveaux partenaires commerciaux.

E. Propriété intellectuelle et confidentialité

HUBER+SUHNER respecte les droits de propriété intellectuelle de ses partenaires commerciaux comme de ses concurrents. L'entreprise ne s'engage dans aucune activité susceptible de violer ces droits, notamment la contrefaçon ou le piratage. Les collaborateurs doivent protéger toutes les informations confidentielles des partenaires commerciaux de l'entreprise. L'accès à ces informations est limité aux collaborateurs qui en ont besoin pour accomplir leurs missions.

F. Politiques d'information, comptabilité, délit d'initié

HUBER+SUHNER communique de façon complète, transparente et équitable avec ses collaborateurs, ses actionnaires, les médias, les analystes financiers et l'ensemble de ses parties prenantes sur toute information susceptible d'influencer le cours de son action. HUBER+SUHNER applique des directives strictes concernant la divulgation d'informations sensibles, telles que les données financières, les informations sur l'évolution des activités ou les changements au sein de la direction. Il est interdit aux collaborateurs de se livrer à des opérations d'initiés illégales.

Les comptes de l'entreprise, les états financiers annuels et toutes les autres informations financières sont établis conformément aux dispositions légales et statutaires applicables. Le respect strict des règles comptables ainsi que des principes et normes comptables choisis doit être garanti.

G. Adoption de principes de responsabilité dans les interactions politiques

HUBER+SUHNER s'efforce d'entretenir de bonnes relations avec les autorités locales et les administrations publiques. Dans leurs interactions avec les autorités, les collaborateurs de HUBER+SUHNER doivent agir de manière honnête et correcte.

Toute donation à une organisation politique doit être légale, transparente et dûment documentée. Elle ne doit pas être perçue comme une tentative de contrôler des responsables politiques ou de les influencer de manière induue.

V. Inclusion et développement de la société

HUBER+SUHNER encourage toutes les entreprises du groupe à s'engager dans les communautés autour de leurs sites. Cet engagement peut inclure, sans s'y limiter, les actions suivantes :

- Consulter les groupes communautaires représentatifs pour définir les priorités en matière d'investissement social et d'activités de développement ;
- Contribuer à des projets sociaux, culturels ou éducatifs ;
- Encourager les collaborateurs à participer bénévolement à de tels projets ;
- Entretenir des relations transparentes avec les représentants des autorités locales et les responsables politiques, en évitant toute tentative de corruption ou toute influence inappropriée.

VI. Mise en œuvre des principes

A. Champ d'application et personnes de contact

Ce Code de conduite s'applique à tous les cadres dirigeants, les responsables et les collaborateurs des sociétés du groupe HUBER+SUHNER, et fait partie intégrante de leurs contrats de travail. Tous les cadres dirigeants et responsables sont tenus d'exercer leur devoir de diligence afin de s'assurer que leurs collaborateurs directs et indirects respectent les règles de ce code.

Tous les collaborateurs sont tenus de signaler toute violation présumée des lois, du présent Code ou d'autres directives de HUBER+SUHNER. Toute question relative à ces principes ou tout signalement de violation doit être adressé au supérieur hiérarchique, au service des ressources humaines local ou à la ligne d'assistance conformité (Trustline), conformément au programme de conformité de HUBER+SUHNER.

Les collaborateurs qui signalent une violation de bonne foi ne doivent subir aucune conséquence négative. Ces signalements doivent être traités avec la confidentialité requise et, si souhaité, dans l'anonymat.

B. Sanction des violations

Les violations des principes énoncés ici seront sanctionnées par un avertissement ou, dans les cas graves, par un licenciement. Les infractions à la législation en vigueur peuvent entraîner des poursuites pénales.

C. Accessibilité et formation

Ces principes sont accessibles au public via Internet et peuvent également être consultés sur l'intranet de l'entreprise. Les collaborateurs sont informés de ces principes par le service des ressources humaines lors de leur entrée dans l'entreprise, puis régulièrement au moyen de formations spécifiques. La mise en œuvre de ce Code est assurée et supervisée par l'organisation de conformité de HUBER+SUHNER.

Ce Code est également disponible en anglais. La version anglaise fait foi juridiquement. Violations of the principles set out here are sanctioned with a reprimand or, in serious cases, with dismissal. Violations of the applicable legislation may result in criminal prosecution.

HUBER+SUHNER AG
Degersheimerstrasse 14
9100 Herisau
Suisse
Téléphone +41 71 353 41 11
hubersuhner.com

HUBER+SUHNER AG
Tumbelenstrasse 20
8330 Pfäffikon
Suisse
Téléphone +41 44 952 2211