

Code de conduite du groupe maxon

Code de conduite du groupe maxon

Code de conduite du groupe maxon

Contenu

1	Intégrité	2
1.1	Rapports professionnels	2
1.2	Prévention des conflits d'intérêts	2
1.3	Prévention de la corruption et des pots-de-vin	3
1.4	Prévention des comportements anti-concurrentiels et des ententes illicites	3
1.5	Dispositions en matière d'embargo et de contrôle du commerce	3
1.6	Respect des lois	4
2	Protection des actifs	4
2.1	Confidentialité: préserver ses secrets commerciaux et ceux des autres	4
2.2	Protection de la propriété matérielle et intellectuelle; protection des données	4
2.3	Manipulation des documents de l'entreprise	4
3	Responsabilité sociale et environnement	5
3.1	Politique RH	5
3.2	Qualité, sécurité et environnement	6
3.3	Recours à l'intelligence artificielle	6
3.4	Communication	6
3.5	Partenaires commerciaux responsables	6
4	Respect du code de conduite et instance de signalement	6

1 Intégrité

1.1 Rapports professionnels

Les rapports professionnels au sein du groupe maxon reposent sur l'équité, le professionnalisme et le respect.

1.2 Prévention des conflits d'intérêts

Il est interdit de profiter de sa position dans l'entreprise pour en tirer un avantage personnel ou pour en faire profiter des parents ou des proches.

Le groupe maxon attache une grande importance à ce que ses collaborateurs et collaboratrices évitent tout conflit d'intérêts ou de loyauté dans le cadre de leur activité professionnelle. Si un tel conflit se profile, le collaborateur ou la collaboratrice doit le signaler à temps et de manière transparente à son ou sa supérieur(e). Le ou la supérieur(e) hiérarchique décide des mesures nécessaires pour que le groupe maxon ne soit pas lésé.

Des conflits d'intérêts et de loyauté peuvent par exemple survenir lorsqu'un collaborateur ou une collaboratrice travaille pour une autre entreprise ou y détient des parts et que cette entreprise entretient des relations commerciales importantes ou est en concurrence avec le groupe maxon. De telles activités sont interdites.

Afin d'éviter les conflits d'intérêts, il est impératif que tous les collaborateurs et collaboratrices du groupe maxon évitent, dans leurs relations d'affaires avec les clients, fournisseurs, consultants et autres partenaires commerciaux ainsi qu'avec les concurrents, de manifester une quelconque prérogative résultant d'une proximité personnelle avec ces derniers.

Code de conduite du groupe maxon

1.3 Prévention de la corruption et des pots-de-vin

Le groupe maxon ne tolère aucune forme de corruption ou de pots-de-vin.

Aucun collaborateur ou collaboratrice ne doit profiter de sa position ou de sa fonction pour solliciter, se faire promettre ou accepter des avantages personnels. De même, il est interdit de proposer, promettre ou garantir des avantages à des agents publics ou à des collaborateurs ou collaboratrices et organes d'autres entreprises si cela pouvait donner ne fût-ce que l'apparence d'un comportement corrompu.

Les collaborateurs et collaboratrices du groupe maxon n'acceptent donc pas de cadeaux (à l'exception des cadeaux publicitaires usuels), d'invitations – dans la mesure où celles-ci ne sont pas appropriées et usuelles, ou d'autres avantages directs et indirects et s'abstiennent d'accorder de tels avantages à des agents publics ou à des organes ainsi qu'à des collaborateurs et collaboratrices d'autres entreprises.

Les provisions, primes, rabais, ristournes, etc. légitimes et justifiés par des raisons commerciales doivent être entièrement documentés et gérés de manière transparente afin d'exclure toute implication dans des opérations de blanchiment d'argent ou autres opérations déloyales.

Les dons et le sponsoring sont attribués ou validés de manière centralisée par les cadres autorisés dans les différentes entreprises du groupe maxon. L'attribution des fonds de donation et de sponsoring doit toujours être transparente. Les bénéficiaires et l'utilisation concrète par ce bénéficiaire doivent être documentés et traçables. Il doit être possible d'en rendre compte à tout moment au public.

1.4 Prévention des comportements anti-concurrentiels et des ententes illicites

Seule une concurrence loyale permet aux acteurs du marché de prospérer pleinement. Les dispositions nationales et internationales régissent la manière dont les acteurs du marché peuvent vendre des produits et des technologies ou échanger des informations avec leurs concurrents. Ces dispositions sont obligatoires pour le groupe maxon.

Dans le cadre de la concurrence pour gagner des parts de marché et des clients, le groupe maxon est tenu de faire preuve d'intégrité et de se procurer et d'utiliser des informations en toute légalité. Chaque collaborateur et collaboratrice est tenu(e) de respecter et d'observer les règles de la concurrence loyale. En particulier, les collaborateurs et collaboratrices sont tenus de ne pas avoir de discussions avec des concurrents au cours desquelles des prix, des conditions ou des capacités sont convenus. Il est interdit de s'entendre avec des concurrents sur une renonciation à la concurrence, sur la remise d'offres fictives lors d'appels d'offres ou sur la répartition de clients, de territoires ou de programmes de production. Cela inclut les discussions informelles, les «gentlemen agreements» informels ou les «concerted actions» qui ont pour objet ou pour effet une des restrictions de concurrence susmentionnées.

1.5 Dispositions en matière d'embargo et de contrôle du commerce

Le groupe maxon est une entreprise active à l'international tenue de respecter les prescriptions limitant la libre circulation des marchandises dans le cadre de ses activités commerciales internationales.

Diverses lois et embargos nationaux et internationaux limitent ou interdisent l'importation, l'exportation ou le commerce intérieur de biens, de technologies ou de services, ainsi que les mouvements de capitaux et les paiements. Les restrictions et interdictions peuvent résulter de la nature des marchandises, du pays d'origine ou d'utilisation ou de la personne du partenaire commercial. Les dispositions nationales et internationales en matière de contrôle des exportations ainsi que les lois sur l'exportation de matériel de guerre revêtent une importance particulière. Les collaborateurs et collaboratrices doivent respecter ces dispositions de contrôle lorsque des biens ou des services sont achetés, négociés, fabriqués ou mis en circulation ou lorsque des

Code de conduite du groupe maxon

technologies sont transférées ou reçues. Il convient de vérifier la nécessité d'obtenir des autorisations administratives avant d'effectuer toute action.

1.6 Respect des lois

Les collaborateurs et collaboratrices doivent respecter l'ensemble des lois et prescriptions en vigueur ainsi que les directives et règlements internes.

2 Protection des actifs

2.1 Confidentialité : préserver ses secrets commerciaux et ceux des autres

Tous les collaborateurs et collaboratrices sont tenu(e)s d'empêcher que des secrets d'entreprise et d'affaires, en particulier le savoir-faire, les informations techniques, les canaux de distribution, les formes d'organisation spatiale et personnelle, les données sur les clients ainsi que les informations sur les relations contractuelles, les partenaires de coopération, les calculs de prix et autres, ne soient portés à la connaissance de tiers non autorisés. Même au sein du groupe maxon, ces informations ne doivent être accessibles qu'aux personnes qui les utilisent à des fins professionnelles. De la même manière, les secrets commerciaux des partenaires commerciaux de maxon doivent être respectés. Les obligations de confidentialité correspondantes s'appliquent également après la fin de la relation de travail.

2.2 Protection de la propriété matérielle et intellectuelle ; protection des données

Tou(te)s les collaborateurs et collaboratrices sont tenu(e)s de traiter la propriété du groupe maxon avec soin et de la protéger contre les dommages, la perte, le vol, l'abus et l'utilisation, l'accès ou les cessions non autorisés. La propriété de tiers doit être respectée en conséquence. L'utilisation de la propriété du groupe maxon doit être réduite aux fins commerciales du groupe maxon.

La propriété intellectuelle, comme les marques, les brevets, les inventions et autres savoir-faire, sont des actifs précieux et revêtent une importance particulière pour le succès et l'avenir du groupe maxon. Tou(te)s les collaborateurs et collaboratrices sont donc tenu(e)s de protéger la propriété intellectuelle du groupe maxon. Aucun(e) collaborateur ou collaboratrice n'est autorisé(e) à transmettre de nouvelles connaissances ou des secrets commerciaux sous quelque forme que ce soit à des tiers non autorisés ou, sous réserve de ses droits légaux, à les revendiquer pour lui-même (elle-même). Le groupe maxon respecte les droits de propriété intellectuelle des tiers.

Une infrastructure informatique opérationnelle est d'une importance capitale pour le groupe maxon. Chaque collaborateur et collaboratrice est donc tenu(e) d'assumer sa part de responsabilité à cet égard et de traiter et protéger avec le plus grand soin les appareils et applications qu'il utilise ainsi que les réseaux du groupe maxon. Les politiques de sécurité de l'information en vigueur doivent être respectées.

Seuls les logiciels autorisés par le groupe maxon peuvent être installés et utilisés.

Tout type d'acquisition, de collecte, de traitement, de stockage et de transmission de données (en particulier de données personnelles) doit être effectué en conformité avec les lois applicables et les dispositions internes (en particulier la directive sur la protection des données du groupe maxon).

2.3 Manipulation des documents de l'entreprise

Pour des raisons commerciales et légales, le groupe maxon est tenu de documenter soigneusement, correctement et de manière exhaustive toutes les opérations commerciales et de les conserver de manière sûre et organisée pendant la durée requise. Ces documents, indépendamment du support, sont d'une valeur

Code de conduite du groupe maxon

considérable pour le groupe maxon et peuvent également servir à étayer notre intégrité dans les relations commerciales.

3 Responsabilité sociale et environnement

3.1 Politique RH

Rapports équitables et respectueux entre les collaborateurs et collaboratrices

Une interaction respectueuse et équitable et un traitement approprié des collaborateurs et collaboratrices font partie intégrante de la culture de maxon.

Prévention de la discrimination et du harcèlement

Tou(te)s les collaborateurs et collaboratrices du groupe maxon bénéficient de la même reconnaissance. Aucune distinction n'est faite en fonction de l'origine ethnique, du sexe, de la religion ou des convictions, de l'orientation politique, du handicap, de l'âge ou de l'identité sexuelle. Le groupe maxon ne tolère aucun traitement de défaveur à l'encontre de ses collaborateurs ou collaboratrices pour les raisons susmentionnées.

Le groupe maxon ne tolère aucune forme de harcèlement sexuel ou autre, ni de harcèlement moral, etc. Cela s'applique aussi bien aux relations internes qu'au comportement vis-à-vis des partenaires externes.

Protection des droits humains et lutte contre le travail des enfants en particulier

Le groupe maxon ne tolère pas le travail des enfants et s'engage/veille à ce que tous les produits ou services qu'il propose soient exempts de travail des enfants. En ce qui concerne le travail des enfants, le groupe maxon adhère aux normes internationales telles que les principes directeurs des Nations unies pour les entreprises. Par ailleurs, le groupe maxon s'engage de la même manière pour le respect de la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail ainsi que des conventions n° 138 et n° 182 de l'OIT. En outre, nous nous basons sur les instruments recommandés dans l'outil d'orientation du BIT et l'OIE sur le travail des enfants à l'intention des entreprises.

Le groupe maxon ne tolère pas le travail forcé.

Culture de leadership

Le groupe maxon considère qu'une direction dont les actions sont perçues comme responsables est la base du succès commun.

Chaque manager contribue donc de manière déterminante à la réalisation des objectifs du groupe maxon. Il/Elle porte la responsabilité de ses collaborateurs et collaboratrices et doit gagner leur reconnaissance par un comportement personnel exemplaire, des performances, une ouverture d'esprit, une qualité de direction et des compétences sociales. Le/La manager fait confiance à ses collaborateurs et collaboratrices, convient avec eux/elles d'objectifs clairs, ambitieux et réalistes et leur accorde autant de responsabilité et de liberté que possible pour développer leurs capacités et réaliser leurs objectifs de performance individuels. Les collaborateurs et collaboratrices doivent être encouragé(e)s par leur supérieur hiérarchique en fonction de leurs capacités et aptitudes personnelles ainsi que de leur engagement.

Protection des salarié(e)s (sécurité au travail et protection de la santé)

Le groupe maxon est responsable du bien-être de ses collaborateurs et collaboratrices.

Les managers veillent à ce que l'environnement de travail soit sécurisé et sain. Les collaborateurs et collaboratrices doivent respecter la réglementation en vigueur, ce qui doit être contrôlé par les managers. Les manquements doivent être corrigés immédiatement.

Code de conduite du groupe maxon

Le groupe maxon respecte les standards locaux établis pour la protection de la santé et de la sécurité au travail et exploite les installations de l'entreprise en tenant compte de ces exigences.

3.2 Qualité, sécurité et environnement

Le groupe maxon a pour objectif de distribuer des produits fiables dans le monde entier. Lors du développement, de la fabrication et de la livraison de ces produits, le groupe maxon accorde la plus grande importance à la sécurité et à la protection de l'environnement ainsi qu'à l'utilisation de matériaux durables et de processus de production respectueux.

maxon développe ses produits en conformité avec les normes légales, réglementaires et industrielles relatives aux exigences de sécurité et de santé.

Le groupe maxon s'engage durablement à protéger l'environnement dans l'intérêt des générations actuelles et futures. Le groupe maxon encourage ses collaborateurs et collaboratrices à agir dans le respect de l'environnement et veille, dans le cadre de leurs activités, à ce que les prescriptions édictées pour la protection de l'environnement soient respectées.

3.3 Recours à l'intelligence artificielle

La direction du groupe maxon s'assure que l'utilisation de systèmes d'intelligence artificielle au sein du groupe maxon se fait de manière responsable, transparente, éthique et conforme à la loi.

3.4 Communication

Le groupe maxon entretient avec ses partenaires commerciaux (clients et fournisseurs), ses collaborateurs et collaboratrices, avec les gouvernements et autorités de régulation ainsi qu'avec les médias un dialogue basé sur l'équité, le professionnalisme et le respect.

Tous les documents, enregistrements, rapports, communications (y compris sous forme de communication électronique) et autres documents similaires préparés à des fins internes ou remis ou transmis à des tiers doivent être rédigés avec soin, être exacts et conformes à la vérité. Les remarques trompeuses, ambiguës, émotives ou désobligeantes sont à proscrire.

La communication avec les médias relève de la compétence exclusive de la direction et des collaborateurs et collaboratrices qu'elle a spécialement désignés à cet effet.

3.5 Partenaires commerciaux responsables

Le groupe maxon attache une grande importance à ce que ses partenaires commerciaux (clients et fournisseurs) adoptent également un comportement commercial intègre et socialement responsable, conforme à ces directives de comportement.

Tous les partenaires commerciaux sont invités à signaler en conséquence toute violation de ces règles de conduite. Les partenaires commerciaux peuvent le faire via le système de déclaration électronique (Legal Tegrity), dont le lien figure sur la page d'accueil du groupe maxon.

4 Respect du code de conduite et instance de signalement

Ce code de conduite fait partie intégrante de la culture d'entreprise de l'ensemble du groupe maxon.

Même des violations a priori mineures de ce code de conduite par certains collaborateurs ou collaboratrices peuvent nuire considérablement à la réputation du groupe maxon et entraîner des préjudices importants, y

Code de conduite du groupe maxon

compris financiers. Ni les souhaits des clients ou d'autres partenaires commerciaux, ni la contrainte de temps ne sont des raisons pour ne pas respecter les directives de comportement.

Chaque règle de conduite est contraignante pour tous les collaborateurs et collaboratrices : Chacun d'entre eux porte une part de responsabilité dans le respect de ces règles. Tous les managers du groupe maxon s'assurent que les collaborateurs et collaboratrices qui sont sous leurs responsabilités respectent ce code de conduite. Les managers sont, à ce titre, exemplaires.

Ce code de conduite ne peut pas englober toutes les situations imaginables. Il est donc attendu de tous les membres du personnel qu'ils agissent de manière responsable, en faisant preuve de bon sens et en demandant des conseils si nécessaire. Les supérieurs hiérarchiques, les responsables des ressources humaines ainsi que les responsables de la conformité sont à la disposition des collaborateurs et collaboratrices pour clarifier les questions en cas de doute.

Afin d'appliquer ce code de conduite et de respecter la loi, le groupe maxon a besoin d'avoir connaissance d'éventuelles infractions. C'est pourquoi le groupe maxon a mis en place la procédure de signalement interne «**inform maxon**». Tous les collaborateurs et collaboratrices sont encouragé(e)s à signaler les infractions au moyen de la procédure «inform maxon». Toute personne transmettant des notifications de bonne foi est protégée contre tout préjudice, même si le signalement s'avère par la suite infondé.

Les infractions à ce code de conduite seront systématiquement sanctionnées. Elles ont des conséquences sur le contrat de travail (pouvant aller jusqu'au licenciement en cas d'infraction grave) et peuvent donner lieu à des procédures pénales ainsi qu'à des demandes de dommages et intérêts à l'encontre des personnes fautives. Les managers tiennent compte du respect de ce code de conduite lors de l'évaluation des collaborateurs et collaboratrices.

Ce code de conduite a été approuvé par le conseil d'administration le 15 septembre 2024, à la demande du Conseil de d'Administration.