

## **Code de conduite pour les collaborateurs de HIAG**

Bâle, le 27 juin 2025

*Le présent document est une traduction de la version originale allemande. En cas de doute, la version allemande fait foi.*

Ce code de conduite pour les collaborateurs a été approuvé le 27 juin 2025 par la direction de HIAG. En tant qu'entreprise responsable, HIAG s'efforce de créer une plus-value écologique, économique et sociale tout au long de la chaîne de création de valeur. Pour atteindre cet objectif, les collaborateurs doivent également être responsabilisés. HIAG pose donc des exigences élevées en matière de comportement intègre de ses collaborateurs. Ces normes de comportement sont décrites en détail dans le présent code.

Il est contraignant pour l'ensemble du groupe HIAG.

### **Engagement de responsabilité**

Dans toutes nos activités, nous visons un niveau de performance élevé et un comportement commercial responsable.

Nous voulons créer de la valeur pour nos parties prenantes et atteindre une rentabilité durable et élevée.

Nous assumons notre responsabilité sociale dans nos activités commerciales et satisfaisons à des exigences éthiques et sociales élevées. Nous considérons qu'il est très important de travailler en partenariat avec nos parties prenantes.

Nous sommes tous tenus de :

- faire preuve d'intégrité et contribuer à préserver la bonne réputation de HIAG ;
- être conscients que les violations du code de conduite ne sont pas tolérées et peuvent avoir des conséquences pour HIAG et pour nous-mêmes ;
- exprimer ouvertement toute préoccupation en matière de conformité, si nous avons de bonne foi des raisons de penser que quelqu'un a commis, commet ou envisage de commettre un acte contraire au code de conduite ;
- signaler toute situation dans laquelle une personne ferait l'objet de représailles pour avoir, de bonne foi, exprimé des préoccupations liées à la conformité ;
- veiller à répondre pleinement aux attentes élevées de nos parties prenantes en matière de qualité de nos services ;
- nous engager dans l'amélioration continue de nos processus d'entreprise ;
- respecter les dispositions légales et réglementaires ainsi que les normes reconnues ;
- veiller à ce que nos partenaires commerciaux respectent nos normes de qualité élevées ;
- respecter les lois applicables ainsi que les processus et normes internes ;
- aborder ouvertement les violations de ces dispositions et prendre immédiatement les mesures correctives nécessaires.

### **Intégrité dans les relations commerciales**

L'intégrité dans les relations commerciales signifie en premier lieu que nous respectons toutes les lois applicables. Le respect des normes légales est la voie à suivre et une condition préalable au succès durable de HIAG.

Nos parties prenantes attendent de nous que nous nous comportions avec intégrité dans toutes nos activités commerciales.

Le respect de nos normes d'intégrité élevées peut, dans certains cas, entraîner la perte d'affaires. Nous sommes toutefois convaincus qu'un comportement intègre constitue un avantage concurrentiel.

Nous sommes tous tenus de :

- respecter toutes les lois applicables et nous engager en faveur d'une concurrence loyale ;

- examiner soigneusement, au cas par cas, si notre comportement dans les relations d'affaires est conforme aux attentes et aux exigences de HIAG en matière d'intégrité dans les affaires.

### **Conflits d'intérêts**

Les intérêts personnels ne doivent pas influencer notre jugement professionnel de manière injustifiée.

En tant que collaborateurs de HIAG, nous devons éviter les situations dans lesquelles les intérêts personnels, même s'ils ne sont qu'apparents, entrent en conflit avec les intérêts de HIAG. Il y a un conflit d'intérêts lorsque les intérêts personnels sont en contradiction avec les intérêts de HIAG et qu'il pourrait en résulter des conflits de loyauté.

Les activités des parents et des proches peuvent entraîner des conflits d'intérêts. Nous ne devons pas prendre part à des décisions dans lesquelles nos intérêts personnels pourraient entrer en conflit avec ceux de HIAG.

Nous ne devons pas abuser de notre emploi chez HIAG pour obtenir des avantages personnels injustifiés ou des avantages pour des parents ou des personnes qui nous sont proches.

Nous devons examiner soigneusement les conflits d'intérêts potentiels avant d'exercer une activité accessoire.

Nous sommes tous tenus de :

- éviter les situations dans lesquelles nos intérêts personnels pourraient entrer en conflit avec ceux de HIAG ;
- ne pas exploiter indûment notre position au sein de HIAG à notre avantage personnel ou au profit de membres de notre famille ou de personnes qui nous sont proches ;
- informer immédiatement la direction en cas de conflit d'intérêts réel ou potentiel, afin qu'une solution appropriée puisse être trouvée.

### **Droit de la concurrence et des ententes**

Les accords formels ou même informels avec nos concurrents visant à restreindre la concurrence sont interdits et peuvent entraîner de graves sanctions, tant pour HIAG que pour les collaborateurs qui agissent.

HIAG s'engage à respecter la libre concurrence. Les rencontres avec des concurrents ne sont possibles que si elles sont justifiées par une raison commerciale qui n'est pas elle-même contraire aux règles de la concurrence.

Les accords avec d'autres entreprises - comme les fournisseurs, les clients et les distributeurs - peuvent également être soumis à des restrictions en vertu de la législation antitrust, en particulier si le partenaire commercial occupe une position forte sur le marché.

Il est attendu des collaborateurs impliqués dans l'achat ou la vente de biens immobiliers, le développement de sites ou la réalisation de projets qu'ils :

- connaissent et respectent les lois en vigueur sur la concurrence et les ententes (antitrust) ;
- fixent nos prix et conditions de manière indépendante, sans les convenir — ni directement ni indirectement — avec des concurrents ou d'autres parties que les partenaires contractuels concernés ;
- ne se répartissent aucun territoire avec nos concurrents ou d'autres parties indépendantes.

## **Corruption et avantages déloyaux**

Nous ne tolérons pas la corruption ni aucune autre forme de comportement commercial corrompu.

HIAG s'oppose à toute forme de comportement commercial corrompu, comme la corruption (publique, privée, active et passive), le détournement de fonds, la fraude, le vol et l'octroi d'avantages déloyaux.

Les collaborateurs et les partenaires commerciaux de HIAG ne doivent pas accorder ou promettre, directement ou indirectement, des avantages déloyaux à des individus ou à des organisations dans le but d'obtenir de nouveaux contrats ou de conserver des contrats existants, ni demander ou accepter de tels avantages. Les avantages déloyaux sont notamment les rabais illicites, les pots-de-vin, les dessous-de-table et les paiements en sous-main. Les avantages indus peuvent concerner tous les actifs, y compris les paiements, les repas, les cadeaux, les divertissements, les frais de déplacement et les accords fictifs.

La promesse ou l'octroi d'avantages déloyaux est interdit même s'il est indépendant d'une décision commerciale spécifique. Contrairement à la corruption, aucune contrepartie n'est requise. L'avantage déloyal peut être considéré comme un « paiement de complaisance » visant à accroître la bienveillance envers le donateur.

Il est exigé de nous tous que nous :

- ne pratiquions, ne tolérions ni ne soutenions aucun comportement corruptible dans les affaires ;
- n'accordions, ne promettons, ne demandions ni n'acceptons jamais d'avantages indus ;
- respectons strictement les lois, normes et directives applicables en matière de lutte contre la corruption.

## **Cadeaux et divertissements**

Nous refusons les cadeaux ou les divertissements qui pourraient susciter des doutes quant à notre intégrité personnelle.

Même si les cadeaux sont échangés pour les motifs les plus sincères d'une amitié personnelle ou professionnelle, ils peuvent être mal interprétés et être perçus comme une tentative d'influence indu. Nous ne devons pas offrir ou accepter de cadeaux ou de divertissements qui pourraient susciter des doutes quant à notre intégrité personnelle ou à l'intégrité et l'indépendance de HIAG.

Afin d'éviter aussi bien toute situation réelle que toute apparence de relations commerciales inappropriées avec des partenaires commerciaux existants ou potentiels (dans les secteurs public ou privé), les collaborateurs de HIAG doivent respecter les principes suivants :

- Offrir des cadeaux ou des invitations à des événements uniquement lorsqu'ils sont appropriés et qu'ils ne donnent pas l'impression que le bénéficiaire pourrait être influencé dans sa prise de décision. Les cadeaux d'une valeur inférieure à CHF 500 sont considérés comme non problématiques. Si cette valeur indicative est exceptionnellement dépassée, cela doit être discuté à l'avance avec le General Counsel (coordonnées ci-dessous) et son approbation doit être obtenue.
- Ne jamais solliciter ou réclamer de cadeaux ou d'offres de divertissement. Cela inclut non seulement les objets de valeur, mais aussi tout autre avantage.
- Accepter des cadeaux ou des invitations non sollicités uniquement s'ils ne dépassent pas une simple marque de courtoisie et s'ils sont conformes aux usages commerciaux reconnus localement. Les cadeaux d'une valeur inférieure à CHF 500 sont considérés comme non problématiques. Si cette valeur est dépassée ou difficile à estimer, l'acceptation du

cadeau ou de l'invitation doit être discutée avec le General Counsel (coordonnées ci-dessous) et son approbation obtenue.

Il est attendu de nous tous que nous :

- veillions à ce que l'offre ou l'acceptation de cadeaux ou d'invitations ne puisse en aucun cas faire naître de doutes quant à notre intégrité personnelle ou à l'intégrité et à l'indépendance de HIAG ;
- ne sollicitons ni ne réclamions jamais de cadeaux ou d'invitations de la part de partenaires commerciaux existants ou potentiels de HIAG.

### **Commissions et autres avantages accordés par des tiers**

Nous ne demandons pas et n'acceptons pas de commissions ou d'autres avantages de la part de tiers (notamment des entrepreneurs et des fournisseurs). Si nous nous voyons offrir des commissions ou d'autres avantages par des tiers, nous en informons nos supérieurs hiérarchiques ou le General Counsel.

### **Partenaires commerciaux**

Nous attendons également de nos partenaires commerciaux qu'ils respectent des normes de performance et d'intégrité élevées.

HIAG s'efforce d'atteindre des normes élevées de performance et de durabilité dans l'ensemble de ses activités commerciales. Cela s'applique également aux relations avec les partenaires commerciaux et aux exigences posées à ces derniers.

Nos partenaires commerciaux jouent un rôle décisif, car ils rendent possible notre croissance et notre succès durables.

Toutes les relations entre HIAG et ses partenaires commerciaux sont basées sur un haut niveau de qualité des produits et services qui nous sont fournis, la disponibilité, des prix compétitifs, la meilleure adéquation possible, la durabilité et l'intégrité.

HIAG attend de ses partenaires commerciaux qu'ils respectent les lois en vigueur et les conditions contractuelles convenues (y compris le code de conduite pour les fournisseurs et leurs sous-traitants).

Il est attendu de nous tous que nous :

- informions nos partenaires commerciaux du Code de conduite destiné aux fournisseurs ;
- veillions à l'intégrité dans notre collaboration avec les partenaires commerciaux ;
- nous assurions, avant et pendant toute relation d'affaires, de l'intégrité, de la qualité, de l'aptitude et de la crédibilité du partenaire commercial ;
- exigeons des mesures correctives appropriées si un partenaire commercial ne respecte pas nos exigences.

### **Informations privilégiées et délit d'initié**

L'exploitation d'informations d'initiés (appelée « délit d'initié ») est interdite tant par le droit pénal que par le droit de la surveillance et est passible de sanctions (notamment amende ou peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à cinq ans, confiscation du bénéfice). Les collaborateurs de HIAG sont punissables s'ils se procurent ou procurent à un tiers un avantage pécuniaire en exploitant une information privilégiée pour acquérir ou vendre des actions HIAG. En outre, la transmission d'informations d'initiés à d'autres personnes (preneurs de conseils) ou la simple émission de

recommandations d'acquisition ou de cession d'actions basées sur des informations d'initiés - sans divulgation de l'information d'initié en tant que telle - sont également punissables.

Par informations privilégiées, on entend les informations non publiques concernant HIAG Immobilier ou ses partenaires commerciaux qu'un investisseur raisonnable considérerait comme importantes lors de la décision d'acheter ou de vendre des titres de participation des entreprises concernées. De telles informations sont par exemple des résultats financiers et des informations sur d'éventuelles fusions, acquisitions ou cessions, des augmentations de capital, des transactions sur le marché des capitaux, des changements organisationnels ou structurels, des bénéfices ou des pertes extraordinaires, des développements commerciaux exceptionnels, des assainissements ou des changements de personnel au sein du conseil d'administration ou de la direction, ainsi que d'autres événements inattendus et importants chez HIAG.

Les collaborateurs de HIAG qui, dans le cadre de leur activité, obtiennent des informations privilégiées, intentionnellement ou par hasard, sont considérés comme des initiés. Les personnes qui ne sont pas employées par HIAG et qui obtiennent des informations privilégiées sont également considérées comme des initiés.

Tous les initiés doivent respecter les règles suivantes :

- Les informations privilégiées doivent être traitées de manière strictement confidentielle et ne doivent être divulguées à aucune personne non initiée, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de HIAG. Cela s'applique également aux membres de la famille.
- Tant qu'ils détiennent des informations privilégiées, les initiés ne doivent ni acheter, ni vendre, ni effectuer aucune autre opération sur les actions de HIAG ou d'autres entreprises concernées.
- Les initiés ne doivent donner aucun conseil de transaction à des personnes non initiées.

Il est attendu de nous tous que nous :

- protégeons les informations privilégiées ;
- ne pratiquons aucun délit d'initié à notre profit ou au profit de tiers ;
- nous adressions à la direction en cas de questions ou d'incertitudes concernant la portée ou l'application des règles relatives aux informations privilégiées.

### **Informations confidentielles**

Nous traitons les informations confidentielles avec soin, dans l'intérêt de HIAG.

En tant que collaborateurs de HIAG, nous avons accès de diverses manières à des informations confidentielles dans le cadre de nos activités commerciales ; il s'agit par exemple d'informations confidentielles concernant des projets de développement, des plans d'affaires et des données financières.

Nous respectons les informations confidentielles de tiers. Si nous transmettons des informations confidentielles à des tiers, un tel échange d'informations doit être garanti par la signature d'un accord de confidentialité.

Les obligations de confidentialité font partie du contrat de travail et s'appliquent même après la fin de la relation de travail.

Il est attendu de nous tous que nous :

- ne communiquions des informations confidentielles qu'aux personnes qui en ont besoin et qui sont autorisées à les recevoir ;

- soyons conscients que des concurrents sont intéressés par les informations confidentielles de HIAG et que leur divulgation pourrait nuire aux actifs et aux intérêts de HIAG ;
- respectons les obligations contractuelles de confidentialité même après la fin de notre relation de travail.

### **Rapports et comptabilité corrects**

Nous établissons et publions des informations financières et non financières exactes. L'intégrité des données est essentielle à nos activités.

Nous veillons à ce que toutes les données, informations et documents que nous produisons ou dont nous sommes responsables soient exacts. Cela peut concerner différents types de documents, par exemple le rapport annuel, les notes de frais ou nos e-mails.

HIAG est tenue de respecter les lois applicables et les exigences en matière de rapports externes et doit s'assurer que les informations qu'elle fournit aux réviseurs et aux autres parties prenantes, comme les investisseurs et les autorités, donnent une image exacte et juste de sa situation financière.

Nous ne devons à aucun moment faire de déclarations ou d'indications fausses ou trompeuses dans des rapports ou des publications.

La falsification de rapports et de dossiers ou la présentation déformée de faits peuvent être constitutives d'une fraude. Outre la responsabilité de HIAG en tant qu'entreprise, les collaborateurs qui ont une part de responsabilité dans des actes illégaux peuvent également faire l'objet de sanctions.

Il est attendu de nous tous que nous :

- veillions à ce que toutes les informations, qu'elles soient financières ou non financières, que nous produisons ou publions soient exactes, justes et complètes ;
- ne présentions jamais de manière fausse ou trompeuse des faits dans les rapports, publications, enregistrements ou autres documents de HIAG.

### **Respect de l'individu**

Nous sommes convaincus que le succès de notre entreprise dépend de la somme des compétences et des performances, et donc de l'engagement de tous les collaborateurs. C'est pourquoi nous souhaitons que :

- chaque individu soit toujours respecté et que tous les collaborateurs respectent les droits et la dignité des autres ;
- nos collaborateurs développent leurs talents, exploitent leurs compétences et leur potentiel, et encouragent l'échange d'informations ainsi que le dialogue ouvert ;
- les performances individuelles et les contributions au succès du groupe HIAG soient reconnues ;
- la diversité et l'égalité des chances soient encouragées ;
- tous les collaborateurs puissent travailler dans des conditions optimales de santé et de sécurité.

### **Abus, harcèlement et droits de l'homme**

HIAG attend que tous les collaborateurs soient traités avec dignité et respect tout au long de la chaîne de valeur. C'est pourquoi nous exigeons que :

- toute forme d'abus physique, psychique, sexuel ou verbal, de harcèlement, de contrainte — qu'elle soit physique ou mentale — ainsi que toute forme de sanction corporelle ou psychique soient proscrites ;
- tous les collaborateurs respectent les droits humains et signalent toute violation potentielle le long de notre chaîne de valeur afin d'éviter les impacts négatifs de nos activités sur les droits humains ;
- tous les collaborateurs rapportent toute indication de travail des enfants ou de travail forcé le long de notre chaîne de valeur.

### **Égalité, diversité et intégration**

Il est attendu de nous tous que :

- toute forme de discrimination à l'embauche, dans la rémunération, l'accès aux prestations complémentaires et aux possibilités de formation, les promotions, les sanctions et les licenciements, fondée sur le sexe, l'âge, l'identité, la religion, les convictions, la nationalité, la couleur de peau, la race, l'origine ethnique, un handicap, l'état civil, l'orientation sexuelle, les opinions politiques ou toute autre raison injustifiée soit empêchée ;
- nous encourageons l'égalité des chances.

### **Sécurité, santé et environnement**

Il est attendu de nous tous que nous :

- veillions, selon notre savoir-faire, nos compétences et notre expérience, à la sécurité ainsi qu'à la protection de la santé et de l'environnement sur notre lieu de travail ;
- intégrions les considérations liées à la sécurité, à la santé et à la protection de l'environnement dans notre quotidien professionnel.

### **Remarques finales**

Le code de conduite des collaborateurs fait partie intégrante du contrat de travail. Tous les collaborateurs sont tenus de confirmer par écrit qu'ils l'ont reçu et qu'ils l'acceptent. Le service du personnel veille à ce que la version actuelle du code de conduite soit toujours distribuée et confirmée par écrit par tous les collaborateurs. En cas de doute sur le comportement correct, le General Counsel de HIAG peut être contacté. Le General Counsel de HIAG est responsable de l'application de ce code.

### **Points de contact et sanctions**

HIAG encourage toutes les parties prenantes (telles que les collaborateurs, les fournisseurs, les investisseurs, les organisations non gouvernementales, les autorités locales, les associations, les syndicats, les particuliers, etc.) à signaler toute information ou suspicion de violation du présent code ainsi que d'autres accords, lois et obligations. HIAG prend tous les signalements au sérieux et les traite de manière confidentielle. Les personnes qui signalent des soupçons en toute bonne foi sont protégées contre toute forme de représailles, quel que soit le résultat de l'enquête. HIAG ne tolère aucune mesure de représailles de la part de ses collaborateurs ou de tiers.

Si une infraction aux dispositions du présent code est constatée, HIAG cherche à s'entretenir avec le collaborateur concerné et convient avec lui de mesures d'amélioration assorties d'un délai de mise en œuvre clair. Si ces mesures ne sont pas appliquées comme convenu, HIAG se réserve le droit de mettre fin au contrat de travail. En cas de violation grave du code, HIAG peut mettre fin immédiatement au rapport de travail. Les infractions sont signalées aux autorités compétentes. Les signalements peuvent être adressés personnellement, par écrit ou oralement, au General Counsel de HIAG. Un formulaire de dénonciation anonyme est également disponible sur le site Internet de HIAG.

## Votre contact



Jvo Grundler  
General Counsel

+41 79 509 17 83  
[jvo.grundler@hiag.com](mailto:jvo.grundler@hiag.com)

HIAG Immobilien Holding AG  
Aeschenplatz 7  
4052 Bâle