

## Code de déontologie des collaborateurs du groupe HIAG

1<sup>er</sup> juillet 2020

Le présent Code de déontologie décrit le comportement attendu de tous les collaborateurs. Il est obligatoire pour l'ensemble du groupe HIAG.

### **Engagement en matière de responsabilité**

Dans chacune de nos activités, nous nous efforçons d'atteindre un niveau de performance élevé tout en observant des pratiques commerciales responsables.

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

Dans nos activités, nous prenons en compte notre responsabilité sociale et répondons à des exigences éthiques et sociales élevées. Par ailleurs, la coopération avec nos partenaires revêt à nos yeux une importance particulière.

Il est attendu de chacun d'entre nous qu'il/elle:

- fasse preuve d'intégrité et contribue au maintien de la bonne réputation de HIAG;
- ait conscience que toute entorse au Code de déontologie ne saurait être tolérée et peut avoir des conséquences pour HIAG et chacun d'entre nous à titre personnel;
- fasse part ouvertement de ses doutes, lorsqu'il/elle pense en toute bonne foi que quelqu'un a fait, fait ou a l'intention de faire quelque chose de contraire au Code de déontologie;
- signale les cas de sanction contre quelqu'un parce qu'il/elle a exprimé en toute bonne foi des doutes quant au non-respect du Code;
- garantisse que les attentes élevées de nos parties prenantes vis-à-vis de la qualité de nos services soient entièrement satisfaites;
- s'efforce d'améliorer nos processus d'entreprise de manière continue;
- respecte les dispositions légales et réglementaires ainsi que les normes reconnues;
- s'assure que nos partenaires commerciaux respectent nos normes de qualité élevées;
- observe la législation en vigueur ainsi que les processus et normes internes;
- fasse part ouvertement des entorses à ces dispositions et prenne sans délai les mesures correctives qui s'imposent.

### **Intégrité des pratiques commerciales**

En premier lieu, l'intégrité dans nos pratiques commerciales implique le respect de l'ensemble de la législation en vigueur. L'observation des normes légales constitue la voie idoine ainsi que la condition *sine qua non* du succès pérenne de HIAG.

Nos partenaires attendent en effet de nous un comportement intègre dans toutes nos activités commerciales.

Le respect de nos critères d'intégrité élevés peut, dans certains cas, signifier de renoncer à certains contrats. Toutefois, nous avons la certitude qu'un comportement intègre représente un avantage concurrentiel non négligeable.

Il est attendu de chacun d'entre nous qu'il/elle:

- observe l'ensemble de la législation en vigueur nous concernant;
- vérifie soigneusement au cas par cas que nos pratiques commerciales sont conformes aux attentes et aux directives de HIAG en matière d'intégrité.

## **Partenaires commerciaux**

Nous exigeons également de nos partenaires commerciaux qu'ils respectent des critères de performance et d'intégrité élevés.

HIAG s'impose des normes strictes en matière de performance et de durabilité dans tous les domaines de son activité. Ces normes s'appliquent également dans le cadre de nos relations avec nos partenaires commerciaux et des exigences que nous leur imposons.

Nos partenaires commerciaux jouent un rôle déterminant, puisqu'ils nous assurent la croissance durable et la réussite de notre entreprise.

Le niveau de qualité élevé des produits et services qui nous sont fournis, la disponibilité, la compétitivité des prix, les meilleures compétences, la pérennité et l'intégrité constituent la pierre angulaire des bonnes relations entre HIAG et ses partenaires commerciaux.

HIAG exige de ses partenaires qu'ils observent la législation applicable ainsi que les conditions contractuelles convenues.

Il est attendu de chacun d'entre nous qu'il/elle:

- accorde à l'intégrité une grande importance dans notre collaboration avec nos partenaires commerciaux;
- s'assure de l'intégrité, de la qualité, des compétences et de la fiabilité des partenaires commerciaux avant et pendant les relations commerciales;
- exige des mesures correctives appropriées dans le cas où un partenaire commercial ne respecterait pas nos exigences.

## **Conflits d'intérêts**

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

En tant que collaborateur de HIAG, il convient d'éviter les situations dans lesquelles nos intérêts personnels entreraient en conflit avec les intérêts de HIAG, ne serait-ce qu'en apparence. Il y a conflit d'intérêts lorsque les intérêts personnels sont en contradiction avec ceux de HIAG et pourraient donc entraîner des conflits de loyauté.

Les activités des parents ou des proches peuvent ainsi entraîner des conflits d'intérêts. Il convient de ne prendre part à aucune décision qui pourrait opposer nos intérêts propres avec ceux de HIAG.

Nous ne pouvons pas utiliser notre position chez HIAG en vue d'obtenir des avantages indus pour nous-

mêmes, notre famille ou nos proches.

Nous devons en outre soigneusement peser les éventuels conflits d'intérêts qui pourraient survenir avant de nous engager dans une activité secondaire.

Il est attendu de chacun d'entre nous qu'il/elle:

- évite les situations dans lesquelles ses intérêts personnels entrent en conflit avec les intérêts de HIAG.
- n'utilise pas sa position chez HIAG de manière injustifiée pour son intérêt personnel ou celui de sa famille ou de ses proches;
- informe immédiatement la direction en cas de conflit d'intérêts, avéré ou potentiel, afin de trouver une solution adaptée.

## **Droit de la concurrence**

Il est interdit de passer des accords formels voire informels avec nos concurrents qui visent à restreindre la concurrence. Une violation peut entraîner de graves sanctions pour HIAG et pour les personnes impliquées.

HIAG est attaché au respect de la libre concurrence. Les réunions avec les concurrents ne sont permises que pour un motif commercial valable, qui n'enfreint pas le droit des cartels.

Les ententes avec d'autres entreprises – comme les fournisseurs, les clients et les distributeurs – peuvent également être soumises aux restrictions de la législation antitrust, notamment lorsque le partenaire commercial détient une position forte sur le marché.

Les collaborateurs impliqués dans l'achat ou la vente de biens immobiliers, le redéveloppement de sites ou la réalisation de projets sont tenus de

- connaître et respecter les lois applicables sur la concurrence et les cartels;
- déterminer nos prix et conditions de manière indépendante et ne pas les fixer avec des concurrents ou des parties autres que le partenaire contractuel respectif, que ce soit de manière directe ou indirecte;
- ne pas diviser les territoires entre nous et nos concurrents ou d'autres parties indépendantes.

## **Corruption et avantages indus**

Nous ne tolérons ni la corruption ni aucun comportement commercial corrompu de quelque manière que ce soit.

HIAG est opposé à toute forme de corruption (publique, privée, active ou passive), de détournement, de fraude, d'escroquerie ou d'octroi d'avantages indus.

Les collaborateurs et partenaires de HIAG ne sont pas autorisés à accorder ou à promettre aux particuliers ou aux organisations des avantages indus, directs ou indirects, en vue d'obtenir de nouveaux contrats ou de conserver des contrats existants, ni à les encourager ou les accepter. Les avantages indus sont notamment les réductions non autorisées, les pots-de-vin et les dessous de table. Il peut s'agir d'actifs de toute nature, par exemple des versements, des repas, des cadeaux, des divertissements, des frais de déplacement ou des ententes fictives.

De fait, la promesse ou l'octroi d'avantages indus sont également interdits lorsqu'ils sont indépendants d'une décision commerciale spécifique. A l'inverse de la corruption, aucune contrepartie n'est demandée en retour

dans ce cas. L'avantage indu peut être considéré comme un «paiement de complaisance» en vue d'accroître la bienveillance vis-à-vis du donneur.

Il est attendu de chacun d'entre nous qu'il/elle:

- ne pratique, ne tolère ou ne soutienne de quelque manière que ce soit aucune activité de corruption;
- n'accorde, ne promette, n'encourage ou n'accepte aucun avantage indu.

## **Cadeaux et divertissements**

Nous refusons les cadeaux et divertissements qui pourraient jeter le discrédit sur notre intégrité personnelle.

Les cadeaux, même lorsqu'ils sont échangés en toute bonne foi dans le cadre d'une amitié personnelle ou professionnelle, peuvent être mal perçus ou considérés comme une tentative d'influence non autorisée. C'est pourquoi nous ne pouvons proposer ou accepter aucune offre de cadeau ou de divertissement qui pourrait jeter le discrédit sur notre intégrité personnelle ou sur l'intégrité et l'indépendance de HIAG.

Afin d'éviter toute relation commerciale induue, ne serait-ce qu'en apparence, avec des partenaires existants ou potentiels (qu'ils soient issus du secteur public ou privé), les collaborateurs de HIAG doivent respecter les principes suivants:

- proposer des cadeaux ou des divertissements uniquement s'ils sont d'une valeur raisonnable et s'ils ne donnent pas l'impression à son bénéficiaire qu'ils influencent ses décisions;
- les cadeaux doivent être de faible valeur et les divertissements ne doivent pas sortir d'un cadre raisonnable. Les cadeaux ou divertissements luxueux ou déraisonnables sont interdits;
- ne pas solliciter ou encourager les offres de cadeaux et divertissements. Cela concerne non seulement les objets de valeur, mais aussi les avantages de toute nature;
- n'accepter les cadeaux et divertissements spontanés que s'ils ne sont pas faits par complaisance ou qu'ils ne s'inscrivent pas dans des habitudes commerciales reconnues dans un contexte donné;
- accepter les divertissements seulement à condition qu'ils s'inscrivent dans un échange commercial normal, qu'ils ne soient pas fastueux et qu'ils aient lieu dans un cadre raisonnable.

Il est attendu de chacun d'entre nous qu'il/elle:

- s'assure que l'offre ou l'acceptation de cadeaux ou de divertissements ne puisse en aucun cas jeter le discrédit sur son intégrité personnelle ou sur l'intégrité et l'indépendance de HIAG;
- ne sollicite ou n'encourage en aucun cas l'offre de cadeaux ou de divertissements de la part des partenaires commerciaux, existants ou potentiels, de HIAG.

## **Commissions et autres avantages de tiers**

Nous ne demandons ni n'acceptons aucune commission ou autres avantages de tiers (notamment de la part d'entreprises et de fournisseurs). Si des tiers nous proposent des commissions ou d'autres avantages, nous en informons nos supérieurs hiérarchiques ou le conseiller juridique.

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

L'exploitation d'informations privilégiées (le «délict d'initié») est interdite et peut faire l'objet de poursuites pénales et prudentielles (amende, emprisonnement de cinq ans au maximum, confiscation des profits etc.). Les collaborateurs de HIAG sont passibles de poursuites s'ils obtiennent un avantage pécuniaire, pour eux-mêmes ou pour autrui, en utilisant une information privilégiée dans le but d'acquérir ou de vendre des actions HIAG. De plus, la transmission des informations privilégiées à d'autres personnes (les initiés) ou la seule formulation de recommandations basée sur des informations privilégiées en vue de l'acquisition et de

la cession d'actions – sans la divulgation d'informations privilégiées en tant que telles – sont également punissables.

Les informations privilégiées désignent les informations non publiées concernant HIAG ou ses partenaires commerciaux, qu'un investisseur avisé considérerait comme importantes pour décider de l'achat ou de la vente de titres de propriété de l'entreprise en question. Il s'agit notamment des résultats financiers et d'informations concernant d'éventuels fusions, rachats ou cessions, augmentations de capital, transactions sur le marché des capitaux, modifications qui affectent la structure et l'organisation, gains ou pertes extraordinaires, évolutions commerciales exceptionnelles, restructurations, changements au sein du conseil d'administration ou de la direction ainsi que d'autres événements inattendus et notables au sein de HIAG.

Les collaborateurs de HIAG qui accèdent à ces informations dans le cadre de leur activité, intentionnellement ou non, sont considérés comme des initiés. Les personnes ne travaillant pas chez HIAG et détenant ces informations sont également qualifiées d'initiés.

Toutes les personnes initiées doivent respecter les règles suivantes:

- les informations privilégiées doivent être traitées en toute confidentialité et ne doivent être divulguées à aucune personne non initiée, au sein de HIAG ou en dehors de l'entreprise. Cela vaut aussi pour les membres de la famille;
- les initiés ne sont pas autorisés à acheter, vendre ou traiter de quelque manière que ce soit, des titres de propriété de HIAG ou de toute autre entreprise partie prenante, tant qu'ils possèdent des informations privilégiées;
- les initiés ne sont pas autorisés à faire des recommandations financières aux personnes non initiées.

Il est attendu de chacun d'entre nous qu'il/elle:

- protège les informations privilégiées;
- ne se livre à aucun délit d'initié en sa faveur ou en faveur d'un tiers;
- s'adresse à la direction en cas de question ou d'incertitude concernant la portée et le champ d'application du délit d'initié.

## **Informations confidentielles**

Nous traitons les informations confidentielles avec le plus grand soin, et dans le seul but de servir les intérêts de HIAG.

Dans le cadre de notre activité, les collaborateurs de HIAG ont accès par de nombreux biais à des informations confidentielles, comme par exemple les informations relatives aux projets de développement, aux plans d'activité et aux données financières.

Nous respectons les informations confidentielles des tiers. Lorsque nous transmettons des informations confidentielles à des tierces personnes, cet échange d'informations doit faire l'objet d'un accord de confidentialité signé.

Les obligations existantes en matière de confidentialité font partie intégrante du contrat de travail et doivent être respectées même après que ce dernier a pris fin.

Il est attendu de chacun d'entre nous qu'il/elle:

- limite la transmission d'informations confidentielles uniquement aux personnes qui en ont besoin et

- qui en ont l'autorisation;
- prennent conscience que la concurrence s'intéresse aux informations confidentielles concernant HIAG, et que la divulgation de telles informations pourrait nuire aux intérêts de HIAG;
- respecte les obligations existantes en matière de confidentialité et ce même après la cessation de son contrat de travail.

## **Conformité des rapports, publications et des comptes**

Nous produisons et publions des informations exactes, qu'elles soient de nature financière ou non financière. L'intégrité de nos données est déterminante pour notre activité.

Nous garantissons que l'ensemble des données, informations et documents que nous produisons ou pour lesquels notre responsabilité est engagée sont exacts. Cela concerne une très grande variété de documents, et ce quelle que soit leur nature: bilan annuel, notes de frais ou encore courriels.

HIAG est contraint de respecter la législation en vigueur et les directives-cadres relatives à l'établissement de rapports et doit se porter garant que les données qu'elle soumet aux auditeurs et autres parties prenantes telles que les investisseurs et les autorités reflètent de manière fidèle et pertinente la situation financière du groupe.

A aucun moment HIAG n'est autorisé à produire des rapports ou des publications contenant des déclarations erronées ou trompeuses.

La falsification de documents ou la présentation de faits non conformes à la vérité est susceptible de constituer une fraude. Outre la responsabilité de HIAG en tant qu'entreprise, tout collaborateur responsable d'une quelconque façon de telles activités illégales encourt des sanctions.

Il est attendu de chacun d'entre nous qu'il/elle:

- garantisse que toutes les informations que nous produisons ou publions, de quelque nature qu'elles soient (financières ou non financières), soient pertinentes, correctes et complètes;
- ne présente à aucun moment des données erronées ou trompeuses dans les rapports, les publications, les enregistrements ou tout autre document de HIAG.

## **Respect de l'individu**

Nous pensons que le succès de notre entreprise est le résultat de la somme des capacités et performances et ainsi de l'engagement de ses collaborateurs. C'est pourquoi nous souhaitons:

- que l'individu en tant que tel soit toujours pris en compte et que l'ensemble de nos collaborateurs respecte les droits et la dignité de chacun;
- que nos collaborateurs développent leurs talents, exploitent leurs capacités et leur potentiel et encouragent l'échange d'informations et le dialogue ouvert;
- que les performances et contributions individuelles soient considérées comme participant au succès du groupe HIAG;
- que la diversité et l'égalité des chances soient encouragées;
- que l'ensemble des collaborateurs puisse travailler dans des conditions de santé et de sécurité optimales.

## **Discrimination et harcèlement**

Il est attendu de chacun d'entre nous qu'il/elle:

- considère la diversité et l'inclusion comme une priorité et une chance pour le succès de notre

entreprise;

- ne procède à aucune discrimination;
- ne pratique en aucun cas quelque forme de harcèlement que ce soit;
- signale tout cas de discrimination ou de harcèlement sur son lieu de travail.

## **Sécurité, santé et environnement**

Il est attendu de chacun d'entre nous qu'il/elle:

- agisse dans la mesure de ses connaissances, de ses capacités et de son expérience en faveur de la sécurité, de la santé et de l'environnement sur son lieu de travail;
- intègre des réflexions relatives à la sécurité, à la santé et à l'environnement dans notre quotidien professionnel.

## **Signalement des manquements aux règlements**

Les mesures appropriées à l'encontre des comportements non conformes aux règlements sont une composante importante de notre système de gestion de la conformité.

Il est attendu de chacun d'entre nous qu'il/elle:

- fasse tout ce qui est en son pouvoir pour éviter les comportements non conformes aux règlements du groupe;
- coopère aux investigations sur les entorses à la conformité.
- prenne des mesures correctives adéquates et applique des sanctions lorsqu'il est confronté, en tant qu'organe de direction, à des comportements non conformes aux règlements.

Les collaborateurs qui signalent des manquements au présent Code de déontologie sont protégés des sanctions. Tout manquement au présent Code de déontologie pourra entraîner des mesures disciplinaires et s'expose à un licenciement.

En cas de doute sur le comportement adapté, en conformité avec notre Code de déontologie, veuillez contacter notre conseiller juridique ou un autre membre de la direction.

Le présent Code de déontologie remplace le Code de déontologie du 15 décembre 2015.

Les versions antérieures de ce Code de déontologie doivent être conservées pour une durée de 5 ans, sauf disposition légale ou contractuelle contraire.

Marco Feusi  
CEO

Jvo Grundler  
General Counsel