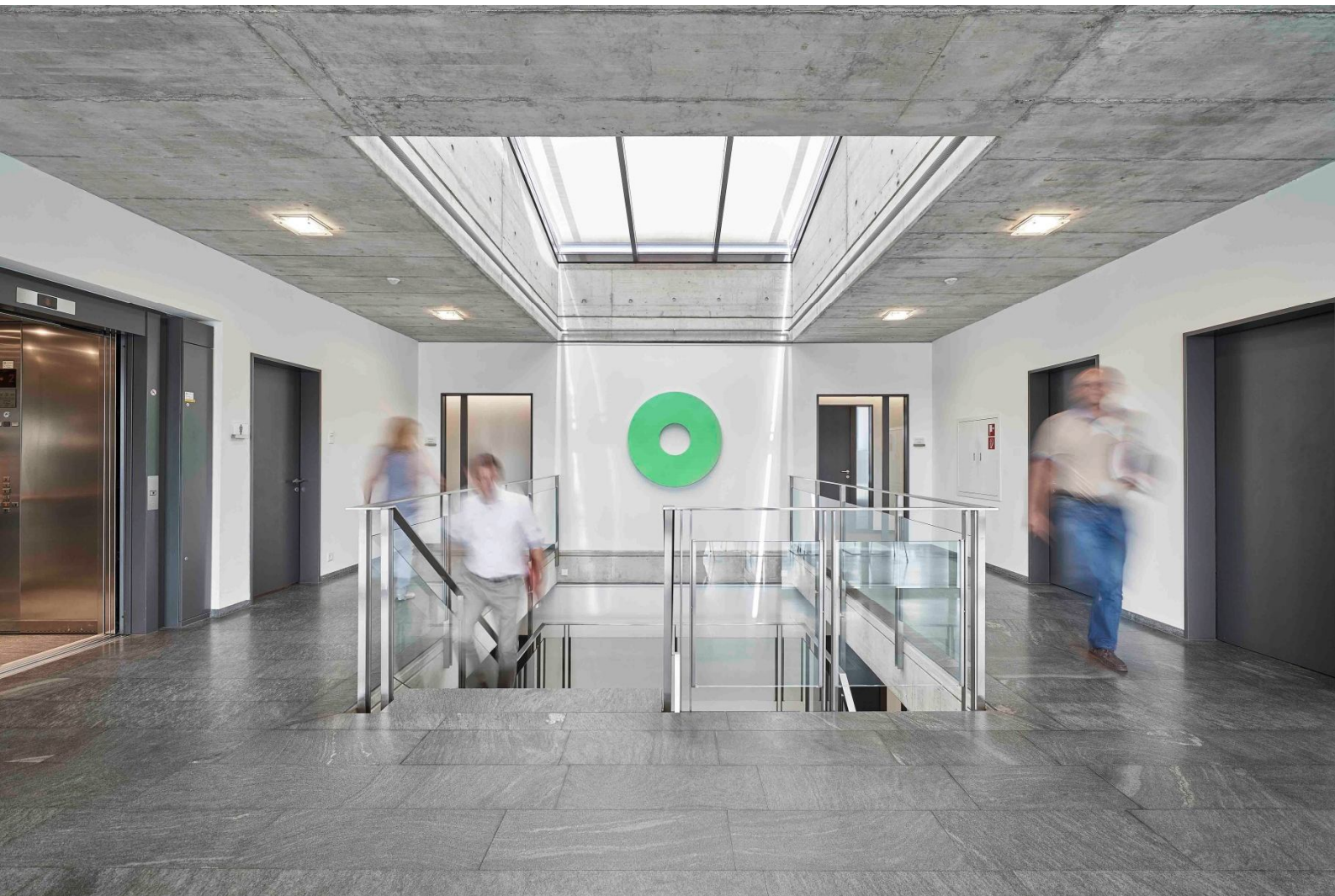




CODE DE CONDUITE

v2 – Juin 2020

Sommaire

1 Introduction	1
2 Conduite dans le milieu des affaires	2
2.1 Concurrence loyale	2
2.2 Intégrité de l'entreprise.....	2
2.2.1 Acceptation ou demande d'avantages.....	3
2.2.2 Offrir et accorder des avantages.....	3
2.3 Dons et sponsoring	3
2.4 Sélection des partenaires commerciaux.....	3
3 Comportement au sein de l'entreprise	4
3.1 Culture du leadership.....	4
3.2 Comportement envers les collègues	4
3.3 Conditions de travail équitables et sûres.....	4
3.4 Prévention des conflits d'intérêt	4
3.5 Protection des biens de BIBUS	5
3.6 Réseaux sociaux.....	6
4 Employés et société	7
4.1 Respect des droits de l'Homme	7
4.2 Protection de l'environnement et efficacité des ressources	8
4.3 Taxation	8
5 Application du Code de Conduite	9

1 Introduction

La vision du groupe BIBUS est d'être le fournisseur de solutions connu et reconnu dans l'industrie.

Conformément à notre slogan "Supporting your Success", notre objectif est de soutenir le succès de nos clients et de nos partenaires commerciaux dans toutes nos activités et décisions. Nous sommes confiants dans la qualité des produits, des solutions et des systèmes que nous développons, ainsi que dans la compétence de nos employés. Nous nous engageons à atteindre nos objectifs dans le respect de toutes les dispositions légales et statutaires ainsi que du présent Code de Conduite, qui s'impose à tous les employés de BIBUS.

Si des exigences plus strictes que celles spécifiées dans le présent Code de Conduite s'appliquent dans un pays où le Groupe BIBUS opère, alors elles ont la priorité. Si un comportement ou des pratiques commerciales contraires au présent Code de conduite sont exigés ou tolérés dans un pays, le présent Code de conduite s'applique.

Notre Code est basé sur les principes de l'OCDE pour les entreprises multinationales et sur la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies.

Toutefois, même ce Code ne remplace pas l'exercice du simple bon sens. Nous attendons de nos collaborateurs qu'ils recherchent les informations pertinentes s'ils sont confrontés à un sujet qui n'est pas spécifiquement traité dans cette réglementation.

Lors de la sélection de nos fournisseurs, clients et partenaires commerciaux, nous attendons d'eux qu'ils respectent et se conforment à notre Code de conduite dans leur coopération avec le Groupe BIBUS.

2 Conduite dans le milieu des affaires

2.1 Concurrence loyale

Afin d'assurer une concurrence loyale, le Groupe BIBUS et toutes ses sociétés nationales se conforment aux lois sur la concurrence et la lutte contre les cartels au niveau national et international dans toutes leurs activités. Toutes les activités commerciales sont soumises aux dispositions légales tant dans les pays où le Groupe BIBUS opère que dans les pays où nos activités peuvent avoir un impact.

Cela signifie que nous rejetons toute forme de collaboration ou d'accord avec des concurrents sous forme de fixation des prix ou de partage du marché en termes de clients, de fournisseurs, de zones de vente ou de segments. Nos pratiques commerciales interdisent tout boycott de certains clients ou fournisseurs, ainsi que toute exploitation d'une position dominante sur le marché. Nous ne réussissons sur le marché que grâce à des produits et des services efficaces et nous rejetons tout autre moyen. Il est interdit à tous les employés du Groupe BIBUS d'échanger avec des concurrents ou des représentants de concurrents des données sensibles telles que les prix, l'évolution des prix et les stratégies de remise ou toute autre information pouvant influencer le comportement concurrentiel.

Nous ne concluons pas d'accords avec nos clients dans le but de restreindre la concurrence. Cela inclut en particulier le rejet des accords qui restreignent la liberté de nos clients de déterminer leurs prix de vente ou leurs conditions de vente et de livraison, ainsi que les accords d'exclusivité ou les obligations d'un fournisseur unique, dans la mesure où ceux-ci contreviennent aux dispositions légales.

Nous en attendons de même de la part de nos partenaires commerciaux et de nos concurrents.

2.2 Intégrité de l'entreprise

Le Groupe BIBUS ne tolère aucune forme de corruption, de subornation ou de pots-de-vin. Il est strictement interdit à tous les employés d'offrir, de payer ou d'accepter des pots-de-vin. Ceci inclut tous les paiements et actions dont le seul but est d'influencer le comportement d'un tiers.

Dans de nombreuses cultures, les cadeaux et les marques d'hospitalité font partie des règles de politesse ; cependant, leur octroi et leur réception sont soumis à des règles de prudence. Leur valeur doit être appropriée et habituelle en affaires, et ils ne doivent pas mettre le destinataire dans une position d'obligation, influencer ses décisions ou le récompenser pour une action ou une décision.

La conduite avec les représentants officiels est soumise aux réglementations internationales et nationales en vigueur et exige donc le respect de certains principes. Les marques d'hospitalité et les cadeaux des représentants officiels ne peuvent être acceptés que s'ils sont conformes à ces principes. Il en va de même pour la présentation de cadeaux et de marques d'hospitalité aux représentants officiels.

2.2.1 Acceptation ou demande d'avantages

Il est interdit à tous les employés du Groupe BIBUS d'utiliser leur position pour obtenir un avantage personnel pour eux-mêmes, pour des tiers ou pour leur famille.

S'ils reçoivent des marques d'hospitalité ou des cadeaux, nos employés doivent déterminer s'ils sont appropriés et les refuser s'ils ne sont pas conformes à nos normes. En cas de doute, les employés doivent consulter leur supérieur hiérarchique.

Les employés ne peuvent effectuer ou demander des paiements qu'à la livraison ou à la fourniture de biens ou de services convenus. Celles-ci doivent être enregistrées dans le cadre de l'application des principes comptables légaux et ne doivent pas susciter de suspicion quant au versement de pots-de-vin.

2.2.2 Offrir et accorder des avantages

Toute hospitalité d'affaires offerte par les employés à des clients ou fournisseurs du groupe BIBUS ou à des fonctionnaires publics doit être appropriée et conforme à la loi en termes d'étendue et de fréquence. Elle ne doit pas être conçue pour obtenir un avantage interdit. Si des employés du BIBUS sont incités à la corruption ou se voient offrir des pots-de-vin, ils doivent immédiatement en informer leur supérieur. L'acceptation de cadeaux en espèces ou d'autres formes d'avantages financiers ou de cadeaux et avantages illégaux ou immoraux est inacceptable sans exception.

Il est interdit à tous les employés d'offrir des paiements aux représentants officiels ou aux fonctionnaires pour faciliter les affaires. Cela se base sur les recommandations de la Chambre de commerce internationale (CCI) pour la lutte contre la corruption dans les affaires, dans sa version de 1998.

2.3 Dons et sponsoring

Le Groupe BIBUS valorise l'engagement social dans le cadre de son obligation de responsabilité sociale. Certaines règles doivent être respectées pour les dons et le sponsoring afin d'éviter toute impression d'intention d'exercer une influence. Une documentation claire doit rendre l'utilisation d'un don parfaitement transparente. Les dons ne sont faits ni à des partis politiques ni à des particuliers. Dans le cas du parrainage, l'avantage financier doit être proportionnel à l'action réciproque convenue, et ce de manière évidente.

2.4 Sélection des partenaires commerciaux

Le Groupe BIBUS sélectionne ses partenaires commerciaux selon des critères économiques. Il est interdit de favoriser ou de discriminer les fournisseurs sur un plan non objectif.

La coopération exige un accord sur des valeurs communes telles que définies dans le Code de conduite. Si un partenaire commercial dispose de son propre code, il sera contrôlé pour s'assurer qu'il respecte les mêmes principes. En cas de non-respect, le présent Code de Conduite sera adopté dans le règlement contractuel.

3 Comportement au sein de l'entreprise

3.1 Culture du leadership

Le succès durable n'est pas possible sans la ressource la plus importante du Groupe BIBUS : les ressources humaines. Nous encourageons nos collaborateurs à agir sous leur propre responsabilité et à soutenir leur engagement et leur performance par la formation et le renforcement de leurs connaissances. Nos cadres jouent le rôle de modèles et nous attendons d'eux qu'ils agissent conformément au Code de conduite. De bonnes relations avec les collègues doivent être encouragées par un mode de communication qui permette la valorisation des individus, la collaboration, la compétence sociale et la reconnaissance des compétences et performances.

3.2 Comportement envers les collègues

Le Groupe BIBUS attache une grande importance à l'entretien de bonnes relations entre ses collaborateurs. Nous attendons respect, confiance, loyauté et entraide dans les relations entre collègues. C'est ainsi que nous créons un climat qui donne à chaque employé la possibilité d'accomplir ses tâches et de travailler selon les objectifs de l'entreprise.

3.3 Conditions de travail équitables et sûres

L'une des priorités du groupe BIBUS est que nos collaborateurs travaillent dans tous les pays dans des conditions de sécurité et d'hygiène optimales. La norme minimale est le respect des lois applicables en matière de santé et de sécurité. Nous travaillons de manière proactive à l'amélioration continue de nos politiques de santé et de sécurité afin d'offrir à nos employés des lieux de travail attrayants.

Nous nous assurons que tous les employés connaissent et respectent les règlements du Groupe BIBUS en matière de santé et de sécurité. Dans les entrepôts et ateliers, le port d'un équipement de protection approprié est obligatoire. Tous les employés sont tenus d'effectuer leur travail de manière responsable. Il incombe aux supérieurs hiérarchiques de s'assurer que leur personnel connaît les règlements et agit en conséquence. En outre, ils sont notamment chargés de reconnaître la nécessité d'une formation complémentaire et d'initier une telle formation si nécessaire.

3.4 Prévention des conflits d'intérêt

Les employés du Groupe BIBUS doivent éviter les situations créant un conflit entre les intérêts de l'entreprise et leurs intérêts personnels. Pour cette raison, ils sont tenus de déclarer à leur supérieur hiérarchique leurs participations ou celles des membres de leur famille proche dans des sociétés qui ne sont pas cotées en bourse et qui pourraient conduire à un conflit d'intérêts avec les activités commerciales du groupe BIBUS. Le but est de s'assurer que les décisions d'affaires ne sont pas influencées par des avantages personnels.

3.5 Protection des biens de BIBUS

L'évaluation objective des risques fait partie du travail quotidien de chaque collaborateur. Selon un système interne de gestion des risques, les employés doivent examiner et signaler les risques existants. L'objectif du système de gestion des risques est de protéger les actifs matériels et immatériels du Groupe BIBUS.

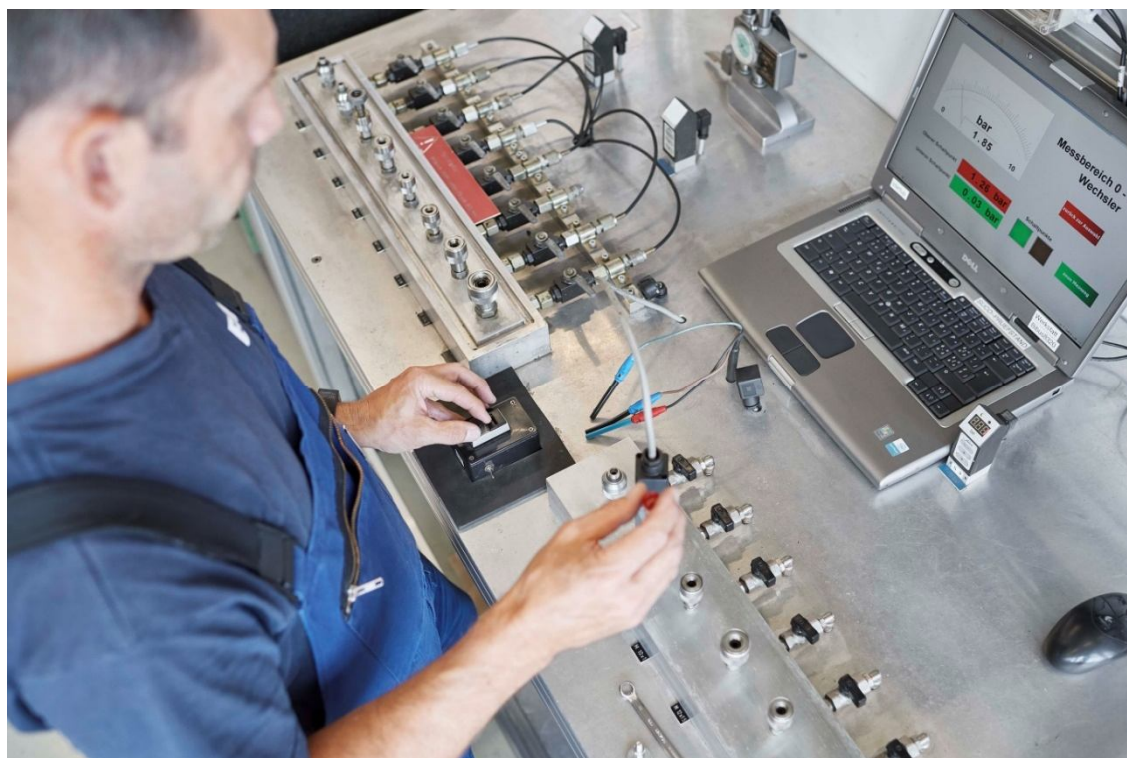
Propriété intellectuelle

Tout ce qui concerne la propriété intellectuelle comme les brevets, l'expertise, les idées commerciales et les procédures commerciales, qu'elles appartiennent au groupe BIBUS, à un partenaire commercial ou à un client, exige la protection et la confidentialité de la propriété intellectuelle. Chaque employé est responsable de l'utilisation des informations divulguées exclusivement à des fins commerciales légitimes. La communication de ces informations ne peut avoir lieu qu'avec des personnes dont la connaissance est nécessaire à l'exercice de leurs activités commerciales et au fonctionnement de l'entreprise. Une attention particulière est requise dans les lieux tels que les transports publics, les aéroports, les restaurants ou les hôtels, où il existe un risque que des tiers entendent ou voient des informations.

L'utilisation d'informations confidentielles à des fins personnelles est interdite. Ces obligations restent en vigueur même après la cessation de la relation de travail.

Protection des données

Le groupe BIBUS ne collecte, traite ou utilise les données relatives à ses employés, fournisseurs, clients ou autres partenaires commerciaux qui sont soumises à la loi sur la protection des données que dans la mesure où cela est légitime au regard des dispositions en vigueur en matière de protection des données ou si la partie concernée y a consenti.



3.6 Réseaux sociaux

Les réseaux sociaux ont pris une place importante dans notre société et nous offrent une plateforme intéressante pour les échanges mutuels, dans notre environnement professionnel également. Nous nous connectons avec nos clients, partageons des articles, commentons les contenus et devenons ainsi les ambassadeurs de la marque BIBUS. C'est une grande opportunité pour le groupe BIBUS, car cela augmente sa propre portée. Les médias numériques rendent la transition de la vie professionnelle à la vie privée plus fluide pour nos employés.

Grâce à la transparence ainsi créée, il est possible d'associer des déclarations privées au groupe BIBUS. Par conséquent, nos employés sont tenus de se comporter dans l'environnement numérique comme ils le feraient dans la vie réelle.

Chacun est responsable de ses contributions et de ses actions sur internet. Un comportement respectueux est à la base de nos actions et nous ne discréditons pas les concurrents ou notre propre entreprise, mais nous encourageons l'argumentation objective et la discussion. Nous nous abstenons d'agir et de réagir à chaud car cela peut avoir de graves conséquences.

Dans nos déclarations et notre conduite, nous suivons les lignes directrices du Code de conduite du groupe BIBUS ainsi que le droit applicable, en tenant également compte des droits d'auteur.

BIBUS est une marque protégée, c'est pourquoi nos employés ne sont pas autorisés à l'utiliser dans le nom de leur profil personnel. Il en va de même pour l'utilisation de logos et d'images officielles dans les profils personnels.

Nos employés sont invités à ajouter BIBUS en tant qu'employeur à leur profil personnel et, avec le consentement des personnes concernées, à publier des photos d'eux-mêmes et de leurs collègues de travail.

Au cas où un employé ne serait pas sûr de publier une contribution dans les médias sociaux, son supérieur hiérarchique sert de référence pour obtenir un deuxième avis.

4 Employés et société

4.1 Respect des droits de l'Homme

Le Groupe BIBUS s'engage à respecter les Droits de l'Homme vis à vis des salariés et de toutes les personnes concernées par les activités du Groupe BIBUS. Les employés sont assurés d'un environnement de travail sûr et sans danger.

Travail des enfants

Le groupe BIBUS rejette avec fermeté le travail des enfants. La protection des enfants contre l'exploitation économique est primordiale. L'âge minimum légal pour exercer un emploi est fixé par les conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Le règlement 138 de l'OIT précise que l'âge minimum légal pour travailler est de 15 ans ; dans les pays visés à l'article 2.4 de la convention, il est de 14 ans. L'âge minimum pour les travaux dangereux est de 18 ans dans tous les pays.

Travail forcé

Le travail forcé ou obligatoire et les mesures disciplinaires physiques sont également interdits. Les horaires de travail sont déterminés en fonction de la législation locale.

Discrimination et harcèlement

La tolérance et le respect mutuel sont des aspects importants de notre coopération au niveau international avec des personnes de cultures, nationalités et religions différentes. Nous interdisons strictement la discrimination ou le harcèlement, en particulier le harcèlement sexuel. Nous rejetons à la fois la préférence et la discrimination à l'égard des employés ou des partenaires commerciaux en raison de leur sexe, de leur religion, de leur appartenance à un syndicat ou à un parti politique, de leur situation familiale, de leur âge, de leur handicap ou de leur origine ethnique.

Rémunération et avantages sociaux

La rémunération et les prestations de sécurité sociale versées par le Groupe BIBUS sont conformes aux revenus spécifiques à l'industrie et aux usages locaux. Quel que soit leur sexe, les employés reçoivent un salaire égal pour un travail égal.

4.2 Protection de l'environnement et efficacité des ressources

La compatibilité environnementale et l'économie des ressources sont des critères importants dans les activités commerciales du groupe BIBUS. Toutes les activités sont menées en tenant compte des lois et ordonnances des pays dans lesquels nous opérons, ainsi que dans le respect des accords internationaux et des normes concernant la nécessité de la protection de l'environnement.

L'optimisation continue de notre consommation de matières premières et d'énergie ainsi que l'utilisation efficiente des ressources visent à éviter les impacts négatifs sur notre environnement. Tous les sites du Groupe BIBUS sont tenus de respecter les réglementations légales en matière de protection de l'environnement.

Nous appliquons également les mêmes critères lors de la sélection de nos fournisseurs.

4.3 Taxation

Nous assumons notre responsabilité de payer rapidement les impôts dus et de contribuer ainsi aux finances publiques des pays dans lesquels nous opérons. Tous les employés du Groupe BIBUS ont le devoir de s'assurer que leurs activités commerciales sont conformes aux lois et règlements fiscaux des pays dans lesquels ils sont actifs. Les collaborateurs responsables dans les pays concernés connaissent les dispositions légales et s'y conforment. Nous appliquons un système de gestion des risques pour déterminer et évaluer les risques financiers, de supervision et de réputation.



5 Application du Code de Conduite

Tous les employés et cadres du Groupe BIBUS, quel que soit leur lieu d'implantation, sont tenus, dans leurs activités et décisions quotidiennes, de respecter les principes énoncés dans ce Code. Les managers sont responsables de la mise en œuvre et du contrôle du respect du Code de conduite à tous les niveaux de leur domaine de responsabilité. En raison de leur fonction de modèles, les managers doivent démontrer activement qu'ils se conforment à ce Code. Tous les employés ont l'obligation de signaler toute infraction au Code de conduite. Un tel rapport ne doit pas avoir d'effet négatif ou discriminatoire sur l'employé. Les infractions et les contraventions entraîneront des mesures disciplinaires et judiciaires et peuvent entraîner la résiliation du contrat de travail. Le siège social vérifie régulièrement le respect du code de conduite dans les sociétés nationales du groupe BIBUS. Si des écarts sont constatés, elle met en œuvre les mesures correctives appropriées.

Pour toute question relative à l'interprétation ou au respect du Code de conduite, les collaborateurs peuvent s'adresser à leur supérieur hiérarchique direct, à un interlocuteur désigné à cet effet dans l'entreprise ou au Directeur du développement du Groupe BIBUS, M Andreas Bee (ban@bibus.ch). Tous les rapports sont traités avec la plus stricte confidentialité.

Fehraltorf, 3 juin 2020



Christian Bibus
Member of the Board
BIBUS Holding AG

Dr. Conrad M. Ulrich
Member of the Board
BIBUS Holding AG