

Code de déontologie

Validité du document :

Le document est valide jusqu'à nouvel ordre et s'applique à l'ensemble du groupe EQOS et à ses participations majoritaires.

Il s'agit d'un document du groupe EQOS, il est accessible à tous les collaborateurs/-trices.

Objet du document :

Directive

Documents également applicables

Numéro du document	Désignation du document
HOCMS06001	Manuel CMS
HOCMS06003	Directive anti-corruption
HOCMS06004	Directive sur les cartels
HOCMS06005	Directive sur les partenaires commerciaux
HOCMS06006	Directive sur les conflits d'intérêts
HOCMS06007	Perquisitions
HOCMS06008	Liste de vérification IT pour les perquisitions
HOCMS06009	Code de déontologie des fournisseurs
HOCMS06010	Guide consacré au respect des règlements
HOCMS06012	Comportement sur le lieu de travail
HOCMS06013	Directive relative aux sanctions
HOCMS06014	Directive sur les lanceurs d'alerte
HOCMS06015	Directive sur le blanchiment d'argent

Sommaire

Introduction	3
Principe 1 : Préserver l'intégrité	4
Directives anti-corruption	4
Conflits d'intérêts	6
Blanchiment d'argent	7
Dispositions relatives au contrôle du commerce et sanctions	7
Principe 2 : Garantir une concurrence loyale	8
Législation antitrust	8
Encouragement de pratiques commerciales exemplaires avec nos partenaires commerciaux	9
Principe 3 : Responsabilité pour les hommes et l'environnement	10
Droits de l'Homme et travail	10
Sécurité au travail	11
Protection de l'environnement	11
Principe 4 : Protéger les actifs et les informations	13
Attitude vis-à-vis de la propriété intellectuelle et des biens matériels	13
Protection des données et sécurité des informations	14
Comportement vis-à-vis du grand public	15
Communication	15
Principe du double contrôle	16
Confidentialité	16
Comptes et informations financières	17
Règles de base pour les paiements	17
Questions, signalement de violations et sanctions	18

Introduction

EQOS prend très au sérieux la question de la conformité et y accorde une grande valeur. Intégrité, honnêteté, comportement conforme à la loi et respect de nos semblables et de l'environnement forment la base de nos actions entrepreneuriales. Ainsi les quatre principes de base « Préserver l'intégrité », « Garantir une concurrence loyale », « Responsabilité pour les hommes et l'environnement » et « Protéger les actifs et informations » et le code de déontologie forment le cadre opérationnel dans lequel nous évoluons. Nous attachons une grande importance à un comportement et à des actions juridiquement et éthiquement exemplaires de la part de nos collaborateurs/-trices et de nos partenaires commerciaux. Nous sommes conscients de notre rôle au sein de la société et de notre responsabilité vis-à-vis des clients, collaborateurs/-trices, propriétaires et partenaires commerciaux.

Le système de gestion de la conformité d'EQOS exige le respect de toutes les lois, ordonnances, directives et principes éthiques ainsi que les obligations contractuelles et celles prises librement pour tous les processus commerciaux sans exception.

La conformité s'applique à tous : Tous les collaborateurs/-trices doivent se conformer à notre code de déontologie, c'est notre façon de garantir que les principes d'EQOS sont appliqués et vécus au quotidien par tous. Cela sert le succès de notre entreprise à long terme.

Le code de déontologie offre un cadre légal et éthique pour le comportement de tous les gérants, collaborateurs/-trices d'EQOS et définit les règles de comportement au sein de l'entreprise ainsi que vis-à-vis de nos partenaires commerciaux et du grand public.

Nos règles de base :

- Toutes les lois et prescriptions doivent être scrupuleusement respectées. Il n'y a aucune exception.
- Nous n'offrons pas de cadeaux ou d'invitations (et n'en acceptons pas) dont on pourrait supposer qu'ils pourraient influencer sur la décision commerciale du destinataire.
- Nous n'induisons personne sciemment en erreur et ne tentons jamais de falsifier des documents.
- Nous traitons nos collègues avec loyauté et respect. Toute forme de discrimination par rapport au sexe, la situation familiale, l'origine ethnique, la nationalité, l'âge, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap mental ou physique ou quant à la conviction politique est inacceptable.
- Nous ne profitons pas de notre position dans l'entreprise pour en tirer un quelconque avantage que ce soit pour nous-mêmes, notre famille ou nos amis.
- Nous respectons nos relations économiques et traitons nos clients et fournisseurs toujours avec loyauté et respect.
- Les prescriptions en matière de santé, de sécurité et sur les processus sont destinées à protéger nos collaborateurs/-trices et d'autres personnes. Elles doivent être respectées.
- Nous respectons et protégeons l'environnement.
- En cas de doute ou d'incertitude, les supérieurs hiérarchiques, le chargé de la conformité ou la Shared Service Unit (SSU) Human Resources sont à votre disposition.

Principe 1 : Préserver l'intégrité

Nous respectons les principes généralement appliqués à la gestion des entreprises et nous nous engageons à gérer nos activités en toute intégrité. Nous concevons des processus commerciaux transparents. Nous évitons toutes les situations qui pourraient être sources de conflits d'intérêt. Nous ne participons pas à des activités illégales et nous ne les tolérons pas.

Directives anti-corruption

Généralités :

Nous rejetons la corruption et les pratiques commerciales déloyales. Elles s'opposent à notre compréhension d'une entreprise gérée de façon responsable, qui convainc uniquement par ses performances et sa qualité. Corruption et pratiques commerciales déloyales nuiraient à notre réputation vis-à-vis du grand public et seraient une menace pour notre succès économique. Nous ne pouvons pas accepter un tel danger pour l'entreprise et nos collaborateurs/-trices.

Octroi ou acceptation d'un avantage

Octroi d'avantages à d'autres personnes qui ne sont pas des personnes officielles (par ex., remise de cadeaux, frais de représentation, invitations) :

Les collaborateurs/-trices ne doivent pas proposer, promettre ou accorder un avantage direct ou indirect aux clients, fournisseurs ou aux autres partenaires commerciaux ou autoriser l'octroi d'un avantage afin de faire penser à la personne concernée qu'elle exerce sa fonction de manière non conforme. Il en va de même lorsque l'avantage pourrait être interprété comme cause d'un exercice non conforme de la fonction.

La fonction est exercée de manière « non conforme » lorsque la personne concernée ne l'exerce pas conformément aux attentes qu'un tiers raisonnable a en tenant compte des exigences de bonne foi, d'absence de préjugés ou une position de confiance que la personne concernée pourrait occuper.

L'argent et avantages similaires ; avantages sexuels et immoraux :

Quel que soit le montant nominal, l'offre, la promesse, l'octroi ainsi que l'autorisation d'octroi d'argent ou d'avantages assimilables (comme des prêts, annulation de dettes) et d'avantages de nature sexuelle ou immorales sont toujours interdits.

Octroi d'avantages avec l'intervention de tiers :

Les collaborateurs/-trices ne sont pas autorisé(e)s à proposer ou à octroyer des avantages interdits aux partenaires commerciaux de manière indirecte par l'intervention de tiers (comme un conseiller/-ère ou un autre partenaire commercial).

La demande et l'acceptation d'avantages :

Les collaborateurs/-trices ne sont pas autorisé(e)s à utiliser leur fonction afin de demander ou d'accepter des avantages personnels. Seuls les avantages conformes aux pratiques commerciales habituelles qui ne remettent pas en cause la réputation d'EQOS et l'intégrité absolue des collaborateurs/-trices peuvent être acceptés. Cette exception concerne essentiellement l'acceptation de cadeaux occasionnels d'une valeur symbolique ainsi que des repas d'affaires raisonnables tant par leurs valeurs que leurs fréquences. L'argent et les avantages similaires ne doivent jamais être acceptés.

Les avantages ne correspondant pas aux règles mentionnées ci-dessus doivent être refusés ou, lorsque cela n'est pas possible, être communiqués aux supérieurs hiérarchiques et le chargé de la conformité.

Octroi d'avantages à des personnes officielles/agents publics :

Les collaborateurs/-trices ne sont pas autorisé(e)s à proposer, promettre, octroyer ou autoriser un avantage d'argent direct ou indirect ou un autre avantage à un fonctionnaire (ou à une personne apparentée à un fonctionnaire), à une personne disposant du pouvoir législatif, judiciaire ou exécutif en vue d'influencer un acte officiel ou pour obtenir un avantage. Afin d'écarter tout soupçon, il est également interdit de proposer un avantage à une personne officielle, si l'on peut ne serait-ce que supputer qu'il s'agit d'influencer l'acte officiel ou d'obtenir un avantage.

La notion de « personne officielle » est très large et comprend :

- les fonctionnaires, collaborateurs/-trices ou représentants d'une administration et toute personne qui traite officiellement pour le compte d'une administration,
- tous les employés d'un parti politique et toute personne qui occupe un poste dans un parti politique ainsi que les candidats à une fonction politique,
- toute personne qui exerce toute autre fonction ou tâche officielle quelle qu'elle soit dans quelque pays que ce soit ou administration publique.

Cela comprend en particulier (mais pas uniquement) tous les fonctionnaires et agents publics, membres d'un parti politique, collaborateurs/-trices d'une université publique, juges, douaniers ainsi que les fonctionnaires des services d'immigration.

La notion « d'avantage » comporte tout ce qui a une quelconque valeur, en particulier l'argent ou des avantages analogues (comme les prêts, annulation de dettes), cadeaux, invitations à des événements culturels ou sportifs, réductions, utilisation d'équipements, de matériels ou d'installations, boissons, repas, promotions, hébergements, promesse d'embauche à venir.

Paiements de « facilitation » :

Un paiement de « facilitation » est un paiement officieux en vue d'influencer les destinataires ou les tiers à effectuer leurs obligations et tâches actuelles ou à les faire accélérer. Ces paiements de facilitation ne doivent pas être versés. Cela s'applique également lorsqu'ils sont peu élevés, attendus ou courants.

Donations à des partis politiques, dons et sponsoring**Donations à des partis politiques :**

Les donations à des partis politiques comprennent toutes les donations de valeur en vue de soutenir un objectif politique. Il s'agit par exemple d'événements locaux, régionaux ou nationaux en vue d'une collecte de fonds destinés à la réalisation d'objectifs politiques, de mise à disposition de marchandises ou de services pour un parti politique ou d'un candidats à un poste politique, de paiement de collaborateurs/-trices pendant ses heures de travail pour un travail d'ordre politique ou de paiement de dépenses pour une campagne électorale.

Toute contribution à un parti politique par ou au dépens d'EQOS doit faire l'objet d'un accord préalable explicite par la direction.

Dons :

Les dons sont des contributions d'argent ou de marchandises sans contrepartie à l'attention de tiers pour la réalisation d'objectifs en matière d'éducation, scientifique, écologique, culturelle ou sociale.

Tout don doit être documenté de manière claire et reconnaissable. Il ne doit pas être versé afin d'obtenir un avantage concurrentiel déloyal ou pour tout autre fin abusive. Il ne doit pas être versé à des personnes ou des organisations à but lucratif. Tout don doit être autorisé par au moins un membre de la direction.

Sponsoring :

Il s'agit de toute contribution financière ou fourniture de marchandises de la part d'EQOS au profit d'un événement organisé par un tiers, au cours duquel EQOS a l'occasion de montrer son logo, de faire la promotion de ses marques, d'être mentionnée lors des discours d'ouverture et de conclusion, de participer à la table ronde comme orateur et/ou d'obtenir des billets pour cet événement.

Tout sponsoring doit être fait dans le cadre d'un contrat de sponsoring qui mentionne le destinataire et le montant de la contribution, l'événement pour lequel la contribution est versée et la contrepartie. Tout sponsoring doit être signé par au moins deux gérants.

Conflits d'intérêts**Meilleur intérêt de l'entreprise :**

Les conflits d'intérêts peuvent survenir lorsque les propres intérêts d'une personne vont à l'encontre des intérêts de l'entreprise. Même l'apparence d'un conflit d'intérêt pose problème s'il suscite l'impression que l'objectivité ou l'indépendance d'une personne pourrait en souffrir. Nous veillons ici particulièrement à des constellations engendrant un risque ou une menace de conflits d'intérêt.

Tous les collaborateurs/-trices d'EQOS doivent montrer l'entière loyauté commerciale et prendre les décisions commerciales dans le seul intérêt d'EQOS et non sur la base d'éventuels avantages personnels.

Pour éviter des conflits d'intérêt :

Tous les collaborateurs/-trices doivent éviter tout conflit d'intérêt et même tout semblant de conflit d'intérêt. En cas de conflit d'intérêt, les collaborateurs/-trices concerné(e)s doivent immédiatement en informer leurs supérieurs hiérarchiques et la SSU HR et ne doivent prendre aucune décision, ni participer à une décision, ni influencer les autres personnes dans un processus décisionnel.

Concurrence avec l'entreprise :

Durant leur contrat de travail, les collaborateurs/-trices ne doivent pas participer à des activités qui sont en concurrence avec EQOS ou soutenir toute société qui est directement ou indirectement en concurrence avec EQOS. Après la fin du contrat de travail et s'ils/elles ne sont lié(e)s par aucune clause de restriction de concurrence post-contractuelle, les collaborateurs/-trices peuvent se trouver en situation de concurrence avec EQOS ou soutenir une autre entreprise à condition qu'ils/elles n'utilisent aucune information confidentielle de l'entreprise.

Participation des collaborateurs/-trices dans des entreprises tierces

Tous les collaborateurs/-trices qui détiennent ou acquièrent des participations directes ou indirectes chez un partenaire commercial d'EQOS doivent en informer la SSU HR compétente ainsi que leurs supérieurs hiérarchiques s'ils/elles sont impliqué(e)s dans toute transaction directe ou indirecte avec les partenaires commerciaux concernés ou s'ils/elles peuvent influencer sur les décisions des partenaires commerciaux en raison de leur participation. De plus, tous les collaborateurs/-trices qui détiennent directement ou indirectement une participation chez un concurrent doivent en informer la SSU HR ainsi que leurs supérieurs hiérarchiques s'ils/elles peuvent avoir une quelconque influence sur la direction du concurrent en raison de sa participation. En règle générale, on peut supposer qu'une participation de plus de 5% au capital total du concurrent donne au salarié la possibilité d'exercer une influence sur la gestion. Les règles sur l'acquisition et la détention d'une

participation chez un partenaire commercial ou un concurrent s'appliquent également lorsqu'un proche parent des collaborateurs/-trices (en particulier lorsqu'il s'agit du conjoint/de la conjointe, frère ou sœur, enfants, parents) détient ou acquiert une telle participation.

Blanchiment d'argent

EQOS s'engage à ne faire affaire qu'avec des clients et partenaires commerciaux réputés qui gèrent leurs activités de façon légale et dont les moyens financiers proviennent de sources légales. Tous les collaborateurs/-trices doivent de ce fait respecter les lois afférentes au blanchiment d'argent qui servent à traquer et à empêcher les paiements suspects. Tous les collaborateurs/-trices doivent signaler tout comportement suspect de clients ou d'autres partenaires commerciaux (potentiels) au chargé de la conformité et suivre toutes les obligations comptables, d'enregistrement et de rapports financiers s'appliquant aux paiements en espèces et autres paiements dans le cadre de transactions.

Dispositions relatives au contrôle du commerce et sanctions

De nombreuses lois et prescriptions relatives au commerce restreignent ou interdisent le transfert transfrontalier de marchandises et de services ainsi que certaines transactions de capitaux et paiements transfrontaliers. Ces restrictions concernent l'exportation vers certains pays, à certaines personnes ou sociétés qui figurent sur une « liste noire » (« denied persons » ou « blacklisted persons ») ainsi que l'importation de marchandises ou services de ces pays, personnes ou sociétés qui figurent sur une « liste noire ».

La violation de lois et prescriptions relatives au contrôle du commerce peut entraîner d'importantes sanctions pour EQOS (y compris le risque de figurer elle-même sur une « liste noire »). Elle peut de plus conduire à engager la responsabilité personnelle et à une peine de prison.

Tous les collaborateurs/-trices concerné(e)s par l'importation et l'exportation de marchandises ou de services ainsi que pour les transactions de capitaux et paiements transfrontaliers doivent bien connaître les lois et prescriptions relatives au contrôle du commerce et les appliquer scrupuleusement.

Principe 2 : Garantir une concurrence loyale

Nous défendons une concurrence loyale et nous nous imposons grâce à notre qualité et à nos performances. Ce qui compte pour nous, c'est de trouver la meilleure solution pour nos clients, auxquels nous fournissons une excellente qualité. Nous veillons également à ce que nos sous-traitants et autres partenaires commerciaux répondent à nos exigences en termes d'intégrité.

Législation antitrust

Généralités :

La libre concurrence est une base de la prospérité économique et de l'équilibre social. La condition requise est que les acteurs du marché respectent les principes de la concurrence loyale. Nous gérons notre entreprise conformément à ces principes. Cela comprend le respect strict des lois et prescriptions sur les cartels, visant à protéger la concurrence de comportements illégaux.

Ententes horizontales :

Les collaborateurs/-trices ne sont pas autorisé(e)s à signer d'entente avec des concurrents ou à participer à des pratiques concertées avec des concurrents qui ont pour but ou pour effet d'éviter ou de restreindre la concurrence. Il est de ce fait strictement interdit :

- de convenir d'une ou de plusieurs ententes avec un/des concurrent(s), de renoncer à la concurrence, de limiter les affaires avec les fournisseurs, de se répartir les clients, marchés ou zones, ou
- de parler avec les concurrents des prix, offres, bénéfices, coûts ou autres paramètres dans le but de provoquer un comportement attendu du/des concurrent(s).

Ententes verticales :

Les ententes verticales des arrangements et accords entre fournisseurs et clients concernant :

- certains accords d'exclusivité (par ex., des clauses sur la baisse du besoin global),
- arrangements pour éliminer la concurrence.

Dans de nombreux cas, le caractère licite de ces restrictions dépend de la durée et de l'intensité des restrictions ainsi que de la position sur le marché des entreprises participantes. Les collaborateurs/-trices devraient de ce fait demander un conseil juridique avant de convenir de telles restrictions verticales.

Abus de position dominante sur un marché :

Dans la mesure où EQOS est en position dominante sur un certain marché, les collaborateurs/-trices doivent avoir conscience que l'abus d'une telle position est interdit. Les comportements suivants peuvent constituer un abus :

- un traitement différencié entre les clients sans raison valable (interdiction de toute discrimination),
- le refus de livrer,
- une livraison sélective,
- imposer des prix et des conditions de vente ou d'achat déraisonnables,

- opérations jumelées pour une livraison supplémentaire ou des services supplémentaires sans raison objective de le faire.

Les collaborateurs/-trices doivent de ce fait recourir à un conseil juridique lorsque la position d'EQOS peut être considérée comme dominante sur le marché et que le comportement en question est observé sur le marché.

Conséquences d'un non-respect :

En cas de violation des lois sur les cartels, non seulement toutes les conventions afférentes sont nulles mais cela peut également conduire à des peines et à des dommages et intérêts élevés qui peuvent menacer l'existence d'EQOS. C'est la raison pour laquelle nous appliquons le principe de « zéro tolérance » et sommes déterminés à sanctionner tous les collaborateurs/-trices qui violent les lois sur les cartels (y compris par un licenciement pour motif grave). Les collaborateurs/-trices devraient également avoir conscience qu'ils/elles risquent des condamnations personnelles et à devoir régler des dommages et intérêts.

Encouragement de pratiques commerciales exemplaires avec nos partenaires commerciaux

Nous misons sur des relations durables et à long terme avec nos partenaires commerciaux. Nous ne faisons donc des affaires qu'avec des partenaires réputés, qui gèrent leurs activités de façon légale et dont les moyens financiers proviennent de sources légales.

EQOS transmettra les principes de base de ce code de déontologie à ses fournisseurs et prestataires de services. EQOS exigera de ses fournisseurs et prestataires de services d'appliquer au mieux les éléments suivants :

- respect des lois et prescriptions applicables (en particulier les prescriptions fondamentales de la législation antitrust ainsi que des lois et prescriptions anti-corruption),
- respect des principes fondamentaux inscrits dans la déclaration générale des droits de l'homme des Nations Unies,
- respect des principes fondamentaux inscrits dans la déclaration sur les principes et droits du travail fondamentaux de l'organisation internationale du travail (OIT) et en particulier la promotion de l'égalité de l'accès à l'emploi et l'égalité de traitement des collaborateurs/-trices quel que soit leur sexe, âge, origine ethnique, nationalité, religion, orientation sexuelle, handicap physique ou mental, conviction politique ainsi que le refus de toute forme interdite de travail des enfants ou de travail forcé,
- responsabilité de la santé et de la sécurité des employés,
- principes de la protection de l'environnement.

Par ailleurs, EQOS recommandera à ses fournisseurs et prestataires de service de demander à leur tour à leur fournisseurs et prestataires de service de respecter et de promouvoir les mêmes principes.

EQOS tiendra compte dans le choix de ses fournisseurs et prestataires de services de la manière dont ils s'engagent à respecter scrupuleusement ces principes fondamentaux.

Principe 3 : Responsabilité pour les hommes et l'environnement

Nous sommes convaincus que le succès d'une entreprise repose sur une culture d'entreprise basée sur des valeurs. Car le succès d'une entreprise ne se mesure pas qu'aux chiffres. Une attitude responsable vis-à-vis des collaborateurs/-trices, des partenaires commerciaux, de la société et de l'environnement est tout aussi importante.

Droits de l'Homme et travail

Droits de l'Homme

Nous respectons et soutenons la protection des droits de l'homme reconnus internationalement conformément à la Déclaration universelle des droits l'homme des Nations Unies¹.

Discrimination :

EQOS s'engage à refuser toute forme de discrimination dans le cadre des lois applicables. Ainsi, aucun collaborateur/-trice ne peut discriminer un(e) autre collaborateur/-trice ou un partenaire commercial en raison de son sexe, son âge, son origine ethnique, sa nationalité, sa religion, son orientation sexuelle, son handicap physique ou mental ou sa conviction politique.

Égalité des chances en matière d'emploi :

EQOS respecte les prescriptions actuelles dans chaque pays concernant l'égalité des chances en matière d'emploi et ne tolère aucune discrimination de collaborateurs/-trices sauf dans le cas où la loi en vigueur dans le pays prescrit un choix en fonction de certains critères.

Organisation Internationale du Travail (OIT) :

Nous soutenons tous les principes fondamentaux inscrits dans la Déclaration sur les principes et les droits fondamentaux au travail² de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)³ pour la mise en place de normes internationales de travail et sociales et pour l'instauration de conditions de travail dignes comme une condition essentielle dans le combat contre la pauvreté.

EQOS soutient le combat contre le travail des enfants. Nous employons uniquement des personnes de plus de 15 ans ou des personnes qui atteignent la limite d'âge lorsqu'elle est plus élevée dans le pays concerné. Nous nous engageons à respecter la convention sur l'âge minimum d'admission à l'emploi (convention n° 138 de l'OIT) ainsi que la convention sur l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination (convention n°182 de l'OIT). Dans le cas où une réglementation nationale plus contraignante contre le travail des enfants est applicable, les dispositions plus sévères ont priorité.

Travail forcé :

Nous ne tolérons aucune forme de travail forcé.

1 Universal Declaration of Human Rights of the United Nations

2 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work

3 International Labour Organisation (ILO)

Rémunération :

EQOS respecte le principe suivant : « à travail égal, salaire égal ».

Liberté de réunion :

EQOS reconnaît le droit de se réunir librement et le droit des employés à des conventions collectives au sein des frontières où s'appliquent les lois et les soutient. Nous veillons à ce que les représentants des syndicats ne soient pas discriminés.

Les comportements abusifs, le mobbing et le harcèlement :

Le respect des autres est à la base de la culture de notre entreprise. Tous les employés doivent donc s'efforcer de faire en sorte que l'environnement de travail soit respectueux et exempt de tout comportement abusif et de tout harcèlement. Tout harcèlement de collaborateurs ou de partenaires commerciaux et tout comportement offensant, qu'il soit sexuel ou autre, sont strictement interdits. Les sanctions pour les comportements nuisibles, tels que le harcèlement moral, ne sont pas seulement notifiées, elles sont également appliquées (par exemple par un avertissement, une mutation ou un licenciement).

Plaintes :

Tous les collaborateurs/-trices qui croient avoir été/être discriminé(e)s, abusé(e)s ou harcelé(e)s devraient en informer immédiatement leurs supérieurs hiérarchiques, la SSU HR ou le chargé de la conformité. Toutes les plaintes font immédiatement l'objet d'une enquête. Dans le cas où l'enquête renforce la discrimination, l'abus ou le harcèlement, des mesures d'aide sont immédiatement prises. Les collaborateurs/-trices qui se plaignent de bonne foi, ne doivent pas être réprimandé(e)s ou pénalisé(e)s parce qu'ils/elles se plaignent.

Sécurité au travail

Nos collaborateurs/-trices sont au centre d'EQOS et de notre succès. C'est la raison pour laquelle nous prenons le domaine de la sécurité de nos collaborateurs/-trices très au sérieux. Mais nous n'y parviendrons que si tous nos collaborateurs/-trices travaillent activement au maintien de nos indicateurs sécurité. Nous investissons dans la protection de la santé et d'un travail sûr avec pour objectif « zéro accidents ». Nos responsables et tous les collaborateurs/-trices sont tenus de promouvoir activement la santé et la sécurité. Nous avons ancré cela dans notre système de management intégré relatif à la santé, la sécurité, l'environnement et la qualité (dans CU HSEQ).

EQOS s'engage à fournir un environnement de travail sûr et sain. Tous les collaborateurs/-trices doivent en permanence veiller à la sécurité au travail et effectuer leurs tâches de telle sorte que la sécurité des collaborateurs/-trices sur le lieu de travail soit garantie. Il est du devoir de la direction d'introduire les meilleures mesures de prévention des accidents possibles afin de garantir que l'environnement de travail corresponde à une structure axée sur la santé et de veiller à ce que tous les collaborateurs/-trices soient suffisamment instruit(e)s quant aux questions de sécurité.

Protection de l'environnement

Nous nous engageons à créer de bonnes conditions de vie pour les générations futures et à donner le bon exemple pour la protection de l'environnement et du climat. Nous relevons donc les défis d'une protection durable de l'environnement en travaillant en permanence à des améliorations de notre compatibilité environnementale. Notre entreprise s'engage à contrôler, réduire ou éviter les risques environnementaux qu'elle engendre.

La protection de l'environnement et le maintien des ressources naturelles occupent une place très importante au sein d'EQOS. Nous nous efforçons à mener nos affaires de telle sorte qu'elles soient sûres pour l'environnement et que le bilan écologique s'améliore en permanence. Tous les collaborateurs/-trices doivent se familiariser avec les lois et prescriptions relatives à l'environnement, les respecter scrupuleusement et contribuer par leur propre comportement à la protection de l'environnement et au maintien des ressources naturelles de telle sorte à dépasser les exigences actuelles de la loi.

Principe 4 : Protéger les actifs et les informations

Nous traitons les biens matériels et la propriété intellectuelle de la société de façon responsable car ils contribuent grandement à conforter notre position sur le marché et à préserver notre compétitivité. Nous respectons strictement les dispositions en vigueur pour la protection des données. Les secrets commerciaux sont préservés.

Attitude vis-à-vis de la propriété intellectuelle et des biens matériels

La propriété intellectuelle comprend les biens immatériels et les propres informations confidentielles de l'entreprise. Pour nous, la propriété intellectuelle représente également un actif qui joue un rôle important sur le plan économique. Les biens matériels sont des biens économiques matériels possédant une contre-valeur économique directe comme par exemple l'argent, les moyens de production, etc..

Attitude responsable et soigneuse :

Tous les collaborateurs/-trices sont tenu(e)s de gérer avec responsabilité et soin les actifs d'EQOS et de les protéger contre la perte, le vol, l'abus et l'accès par des tiers. Les actifs ne concernent pas uniquement l'immobilier et autres actifs matériels (comme les machines, outils, ordinateurs, smartphones ou tablettes), mais également des actifs incorporels (comme les inventions, le savoir-faire, les secrets industriels, les données de l'entreprise, les droits d'auteur, les brevets ou autres droits de propriété intellectuelle).

Sortie à l'extérieur du site de l'entreprise :

Les actifs de l'entreprise ne doivent pas quitter le site de l'entreprise, à l'exception du cas où le supérieur hiérarchique compétent l'autorise dans un cas particulier qui doit être dûment documenté.

Utilisation uniquement pour l'objectif commercial de l'entreprise :

Sous réserve de l'obtention d'une autorisation explicite dûment documentée par le supérieur hiérarchique dans un cas précis, les actifs d'EQOS ne peuvent être utilisés que dans le cadre des affaires de l'entreprise et non pas à des fins privées ou pour les affaires de tiers. Les smartphones, tablettes et ordinateurs ne doivent être utilisés à des fins privées que dans le cadre des règles spéciales définies par l'entreprise. Ces terminaux (ainsi que tous les autres actifs matériels) ne doivent toutefois en aucun cas être utilisés pour rédiger des commentaires haineux, discriminants ou insultants ou critiques vis-à-vis de tiers. Les informations et données envoyées depuis ou en direction d'un compte ou d'une adresse e-mail d'EQOS appartiennent à l'entreprise et peuvent être consultées à tout moment par l'entreprise.

Logiciels :

De nombreux logiciels disposent de licences d'entreprise pour une utilisation par les collaborateurs/-trices dans le cadre de l'activité commerciale. Les collaborateurs/-trices ne sont pas autorisé(e)s à faire des copies pour leur utilisation personnelle ou pour l'entreprise, sauf si la SSU IT a donné expressément son accord. Les logiciels peuvent contenir des virus ou autres éléments dangereux qui peuvent attaquer voire détruire le système informatique de l'entreprise. C'est la raison pour laquelle aucun(e) collaborateur/-trice n'est autorisé(e) à installer des logiciels sur le système informatique de l'entreprise, sauf si la SSU IT a explicitement donné son accord préalablement.

Protection des données et sécurité des informations

Nous avons besoin de systèmes de traitement de données électroniques et de l'échange de données électroniques dans le monde entier pour exercer notre activité. Ces systèmes et cet échange de données comportent également des risques

- d'accès non autorisé de tiers aux données de l'entreprise en vue de nuire à l'entreprise en utilisant, modifiant ou en détruisant ces données et
- en détournant des données personnelles et en pénétrant dans la sphère personnelle.

Lois relatives à la protection des données :

Nous garantissons la protection de la vie privée, des données personnelles ainsi que la sécurité de toutes les informations liées à l'entreprise en respectant les exigences légales. En ce qui concerne la protection technique et organisationnelle des données, notamment la protection contre l'accès non autorisé et la perte, nous respectons un standard approprié qui tient compte de l'état de la technique et du risque respectif.

Nous protégeons les données personnelles et la sphère privée. La notion de « données personnelles » comprend toutes les données qui se rapportent à un individu (comme le nom, l'adresse, le numéro de téléphone, la date de naissance, le salaire, la religion, etc.) que cette personne soit un(e) collaborateur/-trice, un client ou toute autre personne. Tous les collaborateurs/-trices sont tenu(e)s de se familiariser avec les lois relatives à la protection des données et de les respecter.

Sécurité des données :

Tous les collaborateurs/-trices doivent s'assurer qu'aucun tiers ne puisse accéder aux données de l'entreprise par l'application de mesures adaptées (en particulier aux données électroniques, mais pas uniquement). Ces mesures s'appliquent entre autres

- à la protection du site de l'entreprise contre tout accès non autorisé,
- à ne pas laisser de document qui contient des données sensibles au poste de travail sans protection lorsque l'on quitte la pièce,
- à ne pas sortir du bureau des documents comprenant des données sensibles dans la mesure où ce n'est pas nécessaire (par ex., pour la visite d'un client ou pour travailler à la maison),
- à protéger les ordinateurs et autres terminaux électroniques de la société contre le vol et contre tout accès non autorisé (en particulier en déplacement et en télétravail),
- à utiliser des mots de passe adaptés, régulièrement modifiés et non divulgués à des tiers,
- à installer sur les ordinateurs des pare-feux et des logiciels antivirus régulièrement mis à jour,
- à ne pas connecter du matériel électronique (en particulier des disques durs externes ou clés USB) sauf si la SSU IT a autorisé le matériel et son utilisation,
- à veiller à ce qu'aucun logiciel ne soit installé sur les ordinateurs de l'entreprise sauf en cas d'accord préalable explicite de la SSU IT,
- à ce qu'aucune donnée de l'entreprise ne soit enregistrée sur un ordinateur privé ou un accessoire informatique (en particulier des disques durs et clés USB).

De plus, les collaborateurs/-trices en charge de la sécurité des données doivent veiller:

- à ce que tous les collaborateurs/-trices n'aient accès qu'aux données dont ils/elles ont réellement besoin pour effectuer leurs tâches, à ce que l'accès soit limité par des mesures techniques appropriées et
- que les restrictions d'accès soient contrôlées et examinées à intervalles réguliers.

Comportement vis-à-vis du grand public

Tous les communiqués de presse d'EQOS sont exhaustifs, objectifs, corrects au niveau du contenu, compréhensibles et actuels. Nous respectons l'indépendance professionnelle des journalistes et des médias. Nous traitons également nos activités privées et professionnelles de façon responsable sur les réseaux sociaux.

Communication

Une communication externe et interne adaptée est essentielle à notre succès. Lorsqu'une communication est publiée, tous les collaborateurs/-trices sont considéré(e)s comme représentant(e)s et ambassadeur/-drices d'EQOS. Il est de ce fait nécessaire de veiller à ce que la communication soit toujours professionnelle et réfléchie.

Concernant les communications externes (par ex., avec les clients et fournisseurs), aucune donnée commerciale, ni aucune information commerciale ou financière de l'entreprise ne doit être divulguée sauf si EQOS a publié officiellement ces données et informations. Cela concerne également en particulier les informations relatives à des projets ou attributions. Ces publications peuvent conduire à de fortes pénalités contractuelles avec nos partenaires.

Lors de l'envoi de toute communication écrite électronique à l'attention de tiers, tous les collaborateurs/-trices sont tenu(e)s de prendre le même soin que pour l'envoi de courriers formels. Avant l'envoi d'un e-mail, l'identité du destinataire doit toujours être contrôlée car il pourrait être transféré à d'autres destinataires sans que l'expéditeur ne le sache. Par ailleurs, il convient de tenir compte du fait que dans le cas d'une convocation ou d'une injonction de divulgation, il se peut que les informations électroniques doivent être divulguées et que des informations électroniques supprimées peuvent être reproduites.

Toutes les communications avec les représentants des médias sont exclusivement assurées par CU Marketing & Corporate Communication.

Dans le cas où les collaborateurs/-trices photographient ou filment quelque chose sur un chantier qui ne sert pas à la documentation, les clients doivent donner leurs autorisations. Nos contrats clients prévoient des sanctions sévères en cas d'images non officielles. Toute personne qui est photographiée ou filmée doit donner son accord au préalable. Toutes les images où figurent des personnes en tenue de travail ou des véhicules avec logo d'EQOS doivent être publiées uniquement par le service officiel, CU Marketing & Corporate Communication.

Concernant les Social Media (réseaux sociaux tels que Facebook, WhatsApp, Instagram, LinkedIn, Xing et similaires), il convient d'éviter les incertitudes et risques quant à leur utilisation par des collaborateurs/-trices. La Social Media Policy d'EQOS fournit aux collaborateurs/-trices des conseils et une assistance. Elle indique comment présenter vos activités privées et professionnelles de manière responsable sur les réseaux sociaux, ce à quoi il faut faire attention quant à l'utilisation de médias sociaux et comment éviter les risques de la communication digitale.

Toute communication avec les banques et autres investisseurs doit exclusivement être assurée par CU Treasury. Tous les collaborateurs/-trices doivent de ce fait transférer toute question de la part de banques ou autres investisseurs à CU Treasury.

Principe du double contrôle

Principe du double contrôle interne :

En principe, tous les contrats (écrits, électroniques ou sous toute autre forme) et toutes les déclarations qui comportent des obligations ou des engagements de l'entreprise ou dans lesquels l'entreprise renonce à des droits, doivent être validés par au moins deux collaborateurs/-trices qui disposent des autorisations nécessaires (« principe du double contrôle »).

Droit de représenter l'entreprise dans les relations extérieures :

Le principe du double contrôle s'applique également lorsque la déclaration ou la constatation d'un(e) seul(e) collaborateur/-trice vis-à-vis d'un tiers engagerait juridiquement l'entreprise. Cela signifie que même si un contrat ne nécessite la signature que d'un(e) seul(e) collaborateur/-trice pour lier juridiquement l'entreprise (par ex., une délégation de pouvoir), nous exigeons la signature ou l'accord d'un(e) deuxième collaborateur/-trice qui dispose des autorisations nécessaires.

Documentation :

L'accord d'au moins deux collaborateurs/-trices doit être bien documenté. Cela peut figurer sur le document en question (comme p.ex. par la signature personnelle) ou, en particulier dans le cas des e-mails, par un autre moyen approprié (comme par ex., par l'établissement d'un processus électronique adapté qui garantit de manière fiable que la transaction a été validée par deux collaborateurs/-trices disposant des autorisations nécessaires).

Confidentialité

Savoir-faire de l'entreprise :

Le savoir-faire commercial et technique d'EQOS est essentiel notamment pour notre succès à long terme. Tout le savoir-faire qui n'est pas publiquement connu doit de ce fait être maintenu secret et être protégé contre un accès non autorisé de tiers. Si cela s'avère nécessaire dans la poursuite de nos intérêts commerciaux de divulguer un savoir-faire confidentiel de l'entreprise à un tiers (par ex., à un client ou partenaire de coopération), il convient de s'assurer que le tiers est également lié par des obligations de confidentialité.

Savoir-faire de tiers :

Il arrive souvent que des informations confidentielles de tiers (par ex., de clients, fournisseurs, agents, conseillers) soient divulguées à l'entreprise ou rendues accessibles. Tous les collaborateurs/-trices sont obligé(e)s de traiter ces informations de manière aussi confidentielles que les informations confidentielles liées à l'entreprise.

Comptes et informations financières

Livres et consignations :

Tous les collaborateurs/-trices qui tiennent la comptabilité et les comptes d'EQOS ou qui en sont responsables doivent s'assurer que :

- les livres et comptes sont complets et corrects et qu'ils reflètent fidèlement toute transaction, dépense, tous les actifs et tout engagement,
- les livres et comptes ne contiennent pas d'entrée erronée, induisant en erreur ou fausse,
- toutes les entrées sont effectuées en temps et en heure,
- toutes les entrées sont conformes à tous les principes et normes comptables applicables,
- tous les livres et comptes sont conservés conformément à toutes les lois, prescriptions et tous les principes comptables applicables.

Moyens non enregistrés ou non divulgués :

Aucun(e) collaborateur/-trice n'est autorisé(e) à créer ou à détenir des moyens ou actifs de l'entreprise qui ne sont pas enregistrés ou divulgués.

Divulgaration de données financières :

Les données financières de l'entreprise (comme le chiffre d'affaires, EBITDA, EBIT, profit ou perte) ne doivent pas faire l'objet de discussion avec des tiers et leur être divulguées sauf si ces données ont été officiellement rendues publiques par CU Treasury.

Règles de base pour les paiements

Types de paiements :

Afin de garantir la transparence, les paiements par EQOS ou pour le compte de celle-ci doivent être effectués par virement ; les paiements en espèces doivent être évités dans la mesure du possible. Dans le cas où il n'est pas possible d'éviter un paiement en espèces, les collaborateurs/-trices doivent documenter le paiement concerné et indiquer le nom du payeur ainsi que celui qui a autorisé ce paiement, le nom et l'adresse du destinataire, le montant, la date ainsi que l'objet du paiement.

Paievements uniquement à la partie concernée :

Les paiements doivent être effectués directement à la partie concernée. Aucun(e) collaborateur/-trice n'est autorisé(e) à effectuer un paiement sous un nom différent ou vers un compte numéroté ou vers le compte d'un tiers (même si le partenaire commercial le souhaite).

Paievement à soi-même :

Les collaborateurs/-trices ne sont pas autorisé(e)s à effectuer, autoriser ou influencer le paiement de l'entreprise à eux/elles-mêmes ou à un parent.

Informations confidentielles, délit d'initié

Dans le cadre de son travail, EQOS est souvent en contact avec des informations confidentielles. Certaines de ces informations peuvent être si importantes que, si elles sont rendues publiques, elles peuvent avoir un impact considérable sur le cours des actions des entreprises (par exemple des clients ou des fournisseurs cotés en bourse). Ces informations particulièrement importantes sont appelées « informations confidentielles » tant qu'elles n'ont pas encore été rendues publiques.

Une information confidentielle peut se composer de nombreuses informations distinctes obtenues par EQOS à partir de discussions et de documents internes et externes ou reçues par inadvertance. Cela dépend toujours de la nature des connaissances individuelles.

Est un porteur d'informations celui qui possède des informations confidentielles. En tant que tel, il est soumis à des exigences légales strictes. Dans les pays où EQOS opère, l'utilisation interdite d'informations confidentielles est sévèrement sanctionnée. Outre des conséquences majeures pour l'entreprise concernée, le collaborateur qui enfreint la loi s'expose à une responsabilité personnelle et à des sanctions pénales.

Les informations confidentielles ne doivent pas être exploitées ni divulguées sans autorisation.

Questions, signalement de violations et sanctions

Notre code de déontologie et nos directives relatives à la conformité ont pour objectif de protéger l'entreprise et tous/toutes les collaborateurs/-trices. Toute violation de ces directives peut constituer une menace véritable pour EQOS. C'est la raison pour laquelle il est de l'intérêt de tous les collaborateurs/-trices de comprendre nos principes, les assimiler et de signaler toute violation.

Questions :

Si les collaborateurs/-trices ont des questions à poser concernant le code de déontologie ou sur les lois et prescriptions applicables ou s'ils/elles ne savent que faire dans une situation concrète, ils/elles doivent alors en parler à leurs supérieurs hiérarchiques ou contacter le chargé de la conformité. Si les collaborateurs/-trices ne sont pas certain(e)s si ses actes sont légitimes ou conformes au code de déontologie, ils/elles devraient alors suivre le principe suivant : demander d'abord, agir ensuite.

Notification de violations :

Les collaborateurs/-trices, qui savent ou ont de bonnes raisons de penser qu'il y a eu une violation des lois ou des prescriptions, du code de déontologie ou d'autres prescriptions internes, doivent notifier les faits correspondants au système de signalement (<https://eqos.integrityline.app>) utilisé au sein de la société ou au chargé de la conformité. La notification doit être effectuée indépendamment du poste occupé par la personne responsable de la violation. Toutes les notifications sont étudiées sans délai. Si nécessaire, des mesures sont prises pour remédier à la situation. Sur demande, les notifications peuvent être transmises de façon anonyme à notre système de signalement. Dans la mesure où aucune information permettant de tirer des conclusions sur l'identité de l'informateur n'est saisie, le système de signalement protège techniquement l'anonymat.

Protection des collaborateurs/-trices qui ont effectué le signalement :

Les collaborateurs/-trices qui signalent une violation dont ils/elles savent ou qu'ils/elles ont de bonnes raisons de croire qu'elle a eu lieu ne doivent pas être réprimandé(e)s ou pénalisé(e)s car ils/elles ont signalé la violation. Sur demande, l'identité des collaborateurs/-trices qui ont fait le signalement restera confidentielle sauf si la loi en dispose autrement.

Sanctions :

Les violations du code déontologie et d'autres prescriptions de la société font l'objet de poursuites civiles, pénales ou internes.