

CODE DE CONDUITE DU GROUPE WALO

Préface

Chères collaboratrices et chers collaborateurs du groupe WALO

Notre bonne réputation est le résultat d'années de travail acharné, d'engagement en faveur de la qualité et de relations responsables avec le public, les autorités, nos partenaires et notre clientèle. Mais elle est aussi étroitement liée au bien-être et à la satisfaction de nos collaboratrices et collaborateurs. En incarnant nos valeurs et le présent code de conduite jour après jour, nous démontrons non seulement notre respect envers nos équipes, mais renforçons également la cohésion et la motivation, essentielles à notre réussite commune.

Le présent code de conduite est contraignant pour tous les collaborateurs et collaboratrices du groupe WALO, sans exception et constitue le fondement d'une collaboration basée sur la confiance et l'intégrité, ainsi que du succès durable du groupe WALO.

Merci de nous aider à conserver ces principes à l'avenir.

Meilleures salutations

Davide Di Falco

Dietikon, le 1^{er} octobre 2024

Nos principes

1. En tant qu'entreprise et en tant qu'individus, nous assumons la responsabilité de nos actes.
2. Nous identifions et saisissons les opportunités et évaluons soigneusement les risques qui y sont liés, prenons des décisions fermes et nous y tenons.
3. Nous assumons nos erreurs et en parlons ouvertement et de manière transparente afin de progresser constamment en tant qu'organisation.
4. Nous nous soucions de notre environnement et de la société.
5. Nous sommes toujours sincères et abordons les choses qui ne fonctionnent pas.
6. Nous sommes fiers des résultats de notre travail.
7. Nous sommes toujours à l'affût des nouveautés et remettons en question les anciennes méthodes pour innover et créer de la valeur.
8. La collusion et toute forme de corruption sont strictement interdites.
9. Nous respectons et promouvons la sécurité et la santé.
10. Nous nous engageons pour notre clientèle et nos partenaires.

1. Notre manière de travailler

1.1 Respect des lois, des règles et des réglementations

Nous attendons de tous nos collaborateurs et collaboratrices qu'ils agissent toujours selon les normes professionnelles les plus sévères ainsi que les lignes directrices de notre entreprise.

Si, dans le cadre de leur travail ou de leur comportement, les collaboratrices et collaborateurs enfreignent les lois, directives ou prescriptions en vigueur dans leur pays, ils doivent s'attendre à des conséquences appropriées.

1.2 Esprit d'équipe, collaboration constructive

Avec courage et détermination, nous remettons continuellement en question les solutions existantes afin de développer des idées innovantes pour le bien de notre clientèle et de notre personnel.

Notre travail d'équipe constructif, empreint de respect et de soutien mutuels, est la pierre angulaire de notre travail.

La diversité de nos collaboratrices et collaborateurs et leur engagement sont essentiels à notre succès.

Ensemble, nous créons de la valeur ajoutée pour notre entreprise, nos fournisseurs et notre clientèle.

1.3 Orientation client, fournisseur et partenaire

Nous traitons notre clientèle, nos fournisseurs et nos partenaires commerciaux de manière équitable, respectueuse, honnête et d'égal à égal. Leurs souhaits, besoins et attentes sont répertoriés et mis en œuvre de manière ciblée.

Notre objectif principal est d'établir une relation de partenariat stable et durable basée sur la confiance.

1.4 Protection et prévention

Dans toutes nos activités, nous protégeons toujours les personnes en premier lieu. Outre la protection prioritaire des collaboratrices et collaborateurs, de la clientèle, des fournisseurs et des partenaires commerciaux, nous veillons également à la protection de nos installations, bâtiments, outils de travail et usines. Nous évitons les dommages grâce à une action continue et prévoyante, basée sur la sécurité et la conscience des risques.

1.5 Droit de la concurrence et des cartels

Nous nous engageons à agir de manière durable, éthique et équitable. Nous respectons les lois et les

réglementations spécifiques à chaque pays. De même, nous évitons et empêchons toute entente ayant pour objet ou pour effet de restreindre illégalement la concurrence et signalons immédiatement un tel comportement à la direction.

1.6 Conflits d'intérêts et attribution des mandats

Nous évitons tout conflit entre nos intérêts personnels et les missions de l'entreprise et ne participons pas à des situations de concurrence avec l'entreprise. En cas de conflit d'intérêts ou d'incertitude, nous informons immédiatement et de manière autonome notre supérieur hiérarchique. Lors de l'attribution de mandats, nous respectons sans exception les dispositions légales et les règlements internes.

1.7 Voyages d'affaires

Les voyages d'affaires servent exclusivement à des fins professionnelles et sont planifiés et réalisés de manière coordonnée, en accord avec le supérieur hiérarchique. Les coûts doivent être raisonnables et correspondre aux avantages commerciaux potentiels. Le groupe WALO rembourse les dépenses conformément aux directives locales et aux règles fiscales. Des justificatifs doivent être présentés, sauf si des frais forfaitaires ont été convenus.

1.8 Propre entreprise / activité accessoire

Les collaboratrices et collaborateurs ne peuvent pas exploiter leur propre entreprise ou exercer une activité accessoire pendant leur contrat de travail. Ils ne peuvent pas accepter de postes dans des organisations privées ou publiques. Les exceptions nécessitent l'accord écrit préalable du groupe WALO.

Les activités accessoires et les participations de toutes sortes doivent être déclarées au préalable et les exceptions doivent être approuvées par écrit par la direction.

2. Notre position

2.1 Interdiction du travail illégal des enfants

Nous ne tolérons pas le travail des enfants. Nous soutenons l'emploi décent des jeunes travailleurs de moins de 18 ans, à condition qu'ils aient atteint l'âge minimum national pour travailler, mais ne tolérons pas l'emploi de mineurs dans des conditions de travail dangereuses.

2.2 Interdiction du travail forcé

Nous rejetons toutes les formes de travail forcé, d'esclavage moderne et de travail involontaire. Nous interdisons l'utilisation de méthodes qui restreignent la

liberté de mouvement des collaboratrices et collaborateurs. Cela vaut aussi bien pour nos emplois que pour nos partenaires commerciaux.

2.3 Liberté d'association

Nous reconnaissons aux collaboratrices et collaborateurs le droit de créer des syndicats ou d'y adhérer, conformément aux lois et aux principes de chaque pays.

2.4 Égalité des chances et non-discrimination

Nous défendons la diversité et l'inclusion et rejetons fermement la discrimination, l'intimidation et le harcèlement. Nous offrons les mêmes chances à tous nos collaborateurs et collaboratrices, indépendamment de caractéristiques personnelles telles que l'identité de genre, l'âge, la nationalité ou la religion. Nos collaboratrices et collaborateurs sont sélectionnés et recrutés exclusivement sur la base de leurs capacités et compétences professionnelles. Lors du recrutement, nous nous engageons à traiter tous les candidats de manière juste et équitable.

2.5 Salaires

Nous payons des salaires équitables: nous garantissons une rémunération constante et adaptée au marché, à la fonction et aux performances, tout en tenant compte des spécificités de l'activité. Les conventions collectives de travail en vigueur ainsi que les exigences spécifiques à chaque pays sont respectées et régulièrement contrôlées.

3. Nous protégeons nos biens et les actifs de notre entreprise – qu'ils soient visibles ou invisibles

3.1 Utilisation des actifs et de l'informatique

Nous prenons soin des outils de travail, des objets d'aménagement et de tous les autres actifs du groupe WALO. Nous utilisons les outils de travail et les moyens auxiliaires mis à notre disposition exclusivement à des fins professionnelles ou à d'autres fins autorisées et ne tolérons aucune utilisation abusive ni aucun dommage intentionnel. La directive informatique du groupe WALO doit toujours être respectée.

3.2 Propriété intellectuelle

Le groupe WALO se conforme aux lois et réglementations relatives aux droits d'auteur et autres formes de propriété intellectuelle ainsi qu'à leur protection, et respecte tous les accords de licence applicables. Toute

reproduction, vente, utilisation ou diffusion d'informations, de logiciels et d'autres formes de propriété intellectuelle est interdite.

3.3 Inventions, résultats de travaux, etc.

Toutes les inventions, tous les résultats de travail, toutes les améliorations ou tous les travaux protégés par des droits d'auteur développés par une collaboratrice ou un collaborateur dans l'exercice de son activité professionnelle sont la propriété de l'employeur sans compensation.

3.4 Protection des données

Nous ne collectons et ne traitons que les données personnelles nécessaires à l'accomplissement des tâches professionnelles et conformes à la législation nationale ou aux normes sectorielles. Lorsque des données sont collectées, le groupe WALO est transparent sur la manière dont elles seront utilisées. Nous veillons à ce que les données traitées soient exactes, à jour et conservées en toute sécurité. Dès que les données ne sont plus nécessaires, ne sont plus requises et qu'il n'existe aucune obligation légale de les conserver, elles sont effacées ou détruites. En outre, les processus internes du groupe WALO doivent être respectés sur ce thème.

3.5 Sécurité de l'information et confidentialité

Les collaboratrices et collaborateurs doivent protéger les informations commerciales confidentielles du groupe WALO et ne pas les divulguer à des personnes externes ou internes non autorisées. Ceci est valable pendant et après la relation de travail. Les informations du groupe WALO ne doivent pas être utilisées à des fins personnelles, notamment les détails concernant l'organisation commerciale et les relations avec la clientèle. Les collaboratrices et collaborateurs sont tenus de prendre toutes les mesures nécessaires à la protection des données afin de protéger le système informatique contre les utilisations abusives des données, tant internes qu'externes. Vous devez vous assurer que les documents et dossiers sensibles sont protégés contre tout accès non autorisé et que les conversations confidentielles sont évitées dans les lieux publics. En outre, la directive informatique du groupe WALO doit toujours être respectée.

Les collaboratrices et collaborateurs limitent au maximum leurs communications privées via l'infrastructure professionnelle. Dans le cadre des dispositions locales, le groupe WALO se réserve le droit d'accéder à tout moment à l'infrastructure informatique de l'entreprise.

3.6 Prévention de la corruption, des pots-de-vin et du vol

Nous ne tolérons pas la corruption et les pots-de-vin sous quelque forme que ce soit. Nous veillons, grâce à des mécanismes de contrôle, à prévenir la corruption, le vol, le détournement, la fraude, l'évasion fiscale ou le blanchiment d'argent. Les collaboratrices et collaborateurs ne doivent pas accepter ou accorder de faveurs qui pourraient offrir des avantages indus.

La participation à des salons, à des événements/voyages de clientes et clients ou de partenaires nécessite l'autorisation préalable du supérieur hiérarchique.

Les cadeaux de notre part doivent être offerts dans le cadre des pratiques commerciales habituelles et de manière raisonnable, sans inciter les destinataires à prendre un engagement influent.

4. Notre manière de communiquer

4.1 Communication

Le groupe WALO communique en interne et en externe de manière professionnelle, homogène et transparente. Pour les déclarations officielles ou les interviews avec les médias, l'accord préalable du supérieur hiérarchique est nécessaire et il faut toujours informer le service de communication via media@walo.ch.

4.2 Dialogue avec les partenaires de coopération

Toutes les informations commerciales de nos partenaires et leurs secrets d'entreprise sont en principe traités de manière sensible et confidentielle. Les documents nécessaires sont établis et conservés de manière appropriée ou, le cas échéant, détruits à la fin de la collaboration.

4.3 Dons et sponsoring

En principe, le groupe WALO ne fait pas de dons ni de sponsoring à des partis politiques, à des individus ou à des organisations dont les objectifs sont contraires à notre philosophie d'entreprise ou nuisent à notre réputation. L'attribution de dons et de contributions de sponsoring se fait toujours de manière transparente et doit être approuvée par la direction.

5. Santé et sécurité

La sécurité est notre priorité absolue. Pour protéger nos collaboratrices et collaborateurs, nous respectons toutes les lois et règles qui concernent la santé et la sécurité au travail et prenons les mesures nécessaires pour éviter les accidents et les atteintes à la santé de nos collaboratrices et collaborateurs. Les

collaboratrices et collaborateurs sont informés en permanence des normes de sécurité actuelles et formés en conséquence.

6. Environnement

Nous respectons les lois et normes environnementales en vigueur afin de minimiser les effets négatifs sur l'environnement et d'améliorer en permanence nos activités de protection de l'environnement et du climat.

Les ressources et les services sont utilisés, exécutés et achetés de manière économique, efficace, responsable et respectueuse de l'environnement.

Nous nous efforçons de concevoir notre chaîne de création de valeur en collaboration avec nos partenaires et fournisseurs dans le respect de l'environnement et de pratiquer l'économie circulaire en permanence et en toute connaissance de cause.

7. Mise en œuvre et application

7.1 Mise en œuvre

Nous faisons tous les efforts appropriés et raisonnables pour mettre en œuvre et appliquer en permanence les principes et valeurs décrits dans le présent code de conduite.

Ce code de conduite fait partie intégrante de tous les contrats de travail des collaborateurs et collaboratrices du groupe WALO.

L'ensemble du personnel est sensibilisé au contenu du code de conduite et reçoit une formation adaptée aux besoins sur des thèmes pertinents. Les infractions au code de conduite ne sont pas tolérées et peuvent entraîner des conséquences en matière de droit du travail ou des poursuites judiciaires.

7.2 Indications sur les infractions

Dans la mesure du possible, nous encourageons la prise en charge directe des comportements répréhensibles. Si cela n'est pas possible, l'instance supérieure suivante, jusqu'au département HR WBC, doit être impliquée. En outre, le groupe WALO offre l'accès à un mécanisme protégé permettant de signaler de manière confidentielle d'éventuelles violations des principes du présent code de conduite.

7.3 Gestion des comportements inappropriés

Nous encourageons une attitude ouverte face aux erreurs, qui constituent une opportunité d'amélioration individuelle et organisationnelle.

Les collaboratrices et collaborateurs peuvent aborder les problèmes potentiels sans crainte de conséquences négatives. Si des collaboratrices et collaborateurs signalent de bonne foi une faute professionnelle



réelle ou supposée, nous ne tolérons aucune tentative d'intimidation ou de représailles à leur encontre.

«De bonne foi» signifie ici que la collaboratrice ou le collaborateur est convaincu que sa déclaration est conforme à la vérité. Ceci est valable indépendamment du fait qu'une enquête ultérieure confirme ou non la version de la collaboratrice ou du collaborateur.

Direction générale des groupes WALO

Dietikon, 1. octobre 2024 DDF / SZ