

Code de conduite du Groupe Sonio

1.	Remarque préalable.....	2
2.	Respect de la loi	2
3.	Marchés publics et lutte contre la corruption	2
4.	Approvisionnement responsable en minéraux/ reach u. Rohs compliance	3
5.	Droit de la concurrence et des ententes.....	3
6.	Relations commerciales et comportement vis-à-vis des tiers.....	4
7.	Dossiers financiers et commerciaux	4
8.	Lutte contre le blanchiment d'argent	4
9.	Respect des lois de contrôle des exportations et des douanes et sanctions	5
10.	Responsabilité environnementale	5
11.	Nos collaborateurs	6
12.	Direction, responsabilité et supervision	6
13.	Traitement des propriétés du groupe sonio	6
14.	Traitement de l'information.....	6
15.	Protection et sécurité des données	6
16.	Conflits d'intérêts.....	7
17.	Normes pour les subventions	8
18.	Dons interdits.....	8
19.	Cadeaux	9
20.	Invitations et événements	9
21.	Dons, sponsoring et publicité.....	9
22.	Accords et recommandations d'organisations internationales	10
23.	Faute professionnelle et infractions	10
24.	Plaintes et remarques	10

1. Remarque

La réputation de notre entreprise et la confiance de nos clients, partenaires, collaborateurs et du public dépendent du comportement concret de chaque personne travaillant pour Sonio SA ou pour le Groupe Sonio. Nous voulons tous faire ce qui est juste pour nous-mêmes et pour le groupe Sonio. Ce code de conduite est le guide qui définit la manière dont les employés du groupe Sonio doivent se comporter avec l'entreprise, leurs collègues, les clients, les fournisseurs et le public. Le code de conduite s'applique à tous les employés, y compris le conseil d'administration et la direction du groupe Sonio ("employés") et sert de résumé des directives obligatoires, sans prétendre à l'exhaustivité.

Bien que le code de conduite soit avant tout un document de directives internes, il fournit également à nos clients, fournisseurs et partenaires commerciaux des informations sur le comportement qu'ils sont en droit d'attendre de nous et que nous attendons également d'eux. Une fois adopté par le conseil d'administration de chaque société du Groupe Sonio, ce code de conduite remplace toute version antérieure.

2. Respect de la loi

Le respect et l'observation de la législation et du système juridique en vigueur dans le pays où nous exerçons nos activités sont obligatoires dans l'ensemble du groupe Sonio. Chaque employé est tenu de respecter et d'agir conformément à la législation nationale et internationale en vigueur. Nous exigeons également de nos employés qu'ils agissent en conformité avec la loi dans le cadre de leur comportement personnel, qu'ils respectent leurs obligations personnelles et qu'ils s'abstiennent de toute activité susceptible de nuire à la réputation du Groupe Sonio.

3. Marchés publics et lutte contre la corruption

Le groupe Sonio est en concurrence pour obtenir des contrats auprès d'institutions gouvernementales nationales ou locales ou d'entreprises publiques. Il est donc essentiel pour le groupe Sonio de se conformer à toutes les lois et réglementations relatives aux marchés publics, y compris la législation visant à empêcher l'influence indue d'agents publics. De nombreux pays ont adopté des lois interdisant la corruption par les entreprises, conformément aux normes anti-corruption internationalement reconnues. Certaines de ces lois, comme le UK Bribery Act (loi britannique contre la corruption) et le US Foreign Corrupt Practices Act (loi américaine contre les pratiques de corruption à l'étranger), sont appliquées dans le monde entier et sont mises en œuvre avec vigueur.

La corruption ne nuit pas seulement à l'entreprise, mais aussi à la réputation de ses employés. Nous obtenons des contrats de manière équitable, en fonction de la qualité et du prix de nos solutions innovantes et de nos performances personnelles, et non en offrant des avantages indus à d'autres. Les paiements injustifiés en vue d'obtenir un avantage ne sont en aucun cas autorisés et exposent l'individu et notre entreprise à des poursuites pénales.

La corruption n'est pas une peccadille. C'est une activité illégale. Nos collaborateurs sont tenus de s'abstenir de toute forme de comportement corrompu, direct ou indirect. Cela s'applique en particulier aux tentatives d'influencer des décideurs chez des partenaires commerciaux ou dans le secteur public en proposant, promettant ou accordant des avantages illicites, ou en autorisant un tel comportement. Les agents publics sont les représentants ou les employés des pouvoirs publics ou d'autres institutions, agences ou entités juridiques publiques, ainsi que les fonctionnaires ou les employés des entreprises publiques et des organisations internationales publiques à tous les niveaux. Ce terme inclut également les candidats à une fonction politique, les représentants officiels et le personnel d'un parti politique, ainsi que les partis politiques eux-mêmes. Cela concerne non seulement l'octroi d'avantages pour des actes ou des omissions illégaux de la part d'agents publics, mais aussi les pots-de-vin versés pour accélérer et garantir des actes officiels par l'agent public. Il en va de même en ce qui concerne les avantages injustifiés envers des

personnes du secteur privé. Les promesses, offres, invitations et cadeaux ne doivent pas être faits s'ils peuvent être considérés comme une tentative d'influencer un agent public ou un partenaire commercial de manière illicite (cf. également ch. 17 ss.).

Il est également interdit aux employés du groupe Sonio de demander ou d'accepter de tels avantages alors qu'ils font des affaires avec des tiers. Cela inclut les réductions de prix personnelles accordées par des partenaires commerciaux ou des concurrents du groupe Sonio en privé en raison de la qualité d'employé du groupe Sonio, lorsque ces réductions ne sont pas disponibles pour chaque personne ou pour un grand groupe d'employés.

Le Groupe Sonio se conforme strictement à la législation suisse en matière de lutte contre la corruption et les pots-de-vin comme norme minimale à des fins de conformité. Le Code pénal suisse ("CP") contient les principales dispositions contre la corruption et les pots-de-vin, dont les infractions pénales :

- la corruption active et passive d'agents publics nationaux et étrangers ("agents publics" ; art. 322^{ter}, 322^{quater} et 322^{septies} CP) ;
- l'octroi d'un avantage indu à un agent public ainsi que l'acceptation d'un avantage indu par des agents publics en vue de l'exercice de leurs fonctions en leur faveur (paiements de facilitation ou de facilitation ; art. 322^{quinquies} et 322^{sexies} CP) ; et
- la corruption active et passive de personnes privées (art. 322^{octies} et 322^{novies} CP).

Le groupe se conforme également à toutes les lois et réglementations non suisses relatives à la lutte contre la corruption et les pots-de-vin, dans la mesure où elles s'appliquent à ses activités.

4. Approvisionnement responsable en minéraux/ Reach u. Rohs compliance

Sonio s'assure que ses produits évitent autant que possible l'utilisation de matières premières provenant de zones à haut risque et/ou de zones de conflit, ce qui favoriserait les violations des droits de l'homme, la corruption, le financement de groupes armés, le terrorisme ou d'autres circonstances similaires. En outre, Sonio assure également la conformité avec REACH, RoHS et d'autres réglementations nationales applicables en ce qui concerne les exigences liées aux produits.

5. Droit de la concurrence et antitrust

Les lois sur la concurrence visent à protéger la concurrence libre et loyale et à garantir que les intérêts légitimes des clients sont préservés. Le groupe Sonio est tenu de respecter les lois nationales en matière de concurrence et d'antitrust lors de la conclusion d'affaires dans les pays concernés, afin de garantir que les activités commerciales sont conformes aux règles de la concurrence et qu'il n'y a pas de préjudice financier ou d'atteinte à la réputation du groupe Sonio ou de l'une de ses sociétés. Il convient de noter que des amendes peuvent être imposées même si la concurrence n'a pas été restreinte comme prévu, mais qu'une tentative a été faite. Les concurrents ne doivent pas être entravés sur le marché et les clients ou fournisseurs ne doivent pas être traités de manière inégale ou exploités sans raison objective.

Les accords illégaux entre concurrents sont des accords entre des entreprises exerçant des activités commerciales sur le même marché. Aucune information permettant de tirer des conclusions sur le comportement actuel ou futur d'un concurrent sur le marché ne peut être reçue ou transmise. Certains comportements peuvent entraîner une violation du droit de la concurrence et des lois antitrust. Les employés ne sont donc pas autorisés, par exemple

- (i) discuter avec des concurrents des prix, de la production, des capacités, des pratiques de distribution, des appels d'offres, des bénéfices, des marges bénéficiaires, des coûts, des méthodes de distribution ou d'autres facteurs qui déterminent ou influencent le comportement concurrentiel de l'entreprise dans le but d'inciter le concurrent à adopter un comportement similaire ;

(ii) de conclure des accords avec des concurrents en vue de renoncer à la concurrence, de limiter les relations commerciales avec les fournisseurs, de présenter des offres fictives dans le cadre d'appels d'offres ou de se répartir des clients, des marchés, des territoires ou des programmes de production ; et

(iii) influencer les prix de revente de nos clients ou tenter de les inciter à limiter l'exportation ou l'importation de produits Sonio. Il est également interdit aux employés de s'approprier, directement ou indirectement, des informations relatives à la concurrence par le biais de l'espionnage industriel, de la corruption, du vol ou d'écoutes téléphoniques, ou de diffuser sciemment de fausses informations sur un concurrent ou ses produits ou services. Les accords illégaux entre fournisseurs et clients sont des accords entre des entreprises qui agissent à différents niveaux, comme dans le cadre d'une relation fournisseur/client.

6. Relations commerciales et comportement vis-à-vis des tiers

Le Groupe Sonio connaît ses clients, ses fournisseurs et ses partenaires commerciaux et s'efforce d'établir des relations de partenariat avec eux. Le Groupe Sonio traite tous ses partenaires commerciaux de manière équitable et respectueuse et s'appuie sur la qualité et les avantages de ses produits et services pour attirer les clients. Le Groupe Sonio s'engage à adopter une attitude loyale envers ses concurrents et à soutenir une concurrence libre et non faussée. A cet égard, chaque employé est tenu d'observer et de respecter les principes de la libre concurrence. Le groupe Sonio attend également de ses fournisseurs qu'ils partagent les valeurs du groupe Sonio énoncées dans le présent document, qu'ils respectent toutes les dispositions légales et qu'ils veillent à ce que cela soit également le cas dans leur propre chaîne d'approvisionnement.

7. Dossiers financiers et commerciaux

Tous les collaborateurs sont tenus de veiller à ce que les documents commerciaux et financiers soient exacts, véridiques et complets. En outre, chaque transaction ou dépense doit être reflétée fidèlement et être établie dans les délais et conformément aux règles applicables, notamment le Code des obligations suisse et les normes générales de comptabilité. Les livres et registres comprennent toutes les données, certificats d'audit et autres documents écrits nécessaires à l'établissement des rapports financiers et au respect des obligations de publicité, ainsi que les documents collectés à d'autres fins.

8. Lutte contre le blanchiment d'argent

Le blanchiment d'argent désigne le processus de dissimulation de l'origine de ressources financières provenant d'activités criminelles telles que le terrorisme, le trafic de drogue, les infractions fiscales qualifiées ou la corruption, en introduisant de "l'argent sale" dans les circuits financiers et économiques légaux afin de leur donner une apparence de légalité et de dissimuler l'origine réelle des ressources financières ou l'identité de leur propriétaire.

Le Groupe Sonio considère la législation suisse en matière de lutte contre le blanchiment d'argent comme un standard minimum à des fins de conformité, qui comprend notamment les lois suivantes :

- Loi fédérale sur la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme ("LBA") ;
- l'ordonnance sur la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme ("OBA") ;
et
- Art. 260^{ter} et art. 305^{bis} CP.

L'art. 2 LBA détermine le champ d'application de la loi. Outre les établissements financiers assujettis à l'art. 2, al. 2, LBA, la LBA régit également les intermédiaires financiers qui ne sont pas soumis à une surveillance légale particulière (art. 2, al. 3, LBA), mais qui acceptent, conservent ou aident à placer ou à transférer des

valeurs patrimoniales appartenant à des tiers à titre professionnel ("activités d'intermédiaire financier"). En outre, les personnes physiques et morales qui font du commerce de biens à titre professionnel et qui acceptent de l'argent liquide dans ce cadre (commerçants) sont soumises à la LBA si elles acceptent plus de CHF 100'000 en espèces dans le cadre d'une opération commerciale.

Le Groupe Sonio n'est pas un intermédiaire financier, c'est-à-dire qu'il n'est pas soumis à une surveillance légale particulière au sens de l'art. 2 al. 2 LBA et n'exerce pas d'activité d'intermédiaire financier au sens de l'art. 2 al. 3 LBA. Elle n'accepte pas non plus plus plus plus de CHF 100'000 en espèces dans le cadre d'une opération commerciale.

Les activités suivantes sont interdites à tous les employés :

- toute activité d'intermédiation financière ;
- l'acceptation de plus de 100 000 CHF en espèces dans le cadre d'une transaction commerciale (les paiements fractionnés devant être additionnés) ; et
- Activités ou omissions pouvant être qualifiées de participation ou de complicité de blanchiment d'argent (art. 305^{bis} CP) ou d'organisation criminelle ou terroriste (art. 266 CP).

L'objectif du Groupe Sonio est de n'entretenir des relations d'affaires qu'avec des partenaires commerciaux sérieux, dont les activités sont conformes à la législation, dont les ressources financières sont d'origine légitime et qui respectent toutes les lois anti-blanchiment d'argent et anti-terrorisme. Tous les employés sont tenus de respecter toutes les réglementations applicables en matière d'enregistrement et de comptabilité des transactions en espèces et autres, ainsi que des contrats.

9. Respect des lois de contrôle des exportations et des douanes et sanctions

L'importation et l'exportation de produits et de services sont fortement réglementées. Le groupe Sonio se conforme à toutes les lois et réglementations relatives au contrôle des exportations et aux douanes en vigueur dans les pays où il exerce ses activités. Les contrôles à l'exportation s'appliquent généralement au transfert de biens, de services, de matériel, de logiciels ou de technologies au-delà de certaines frontières nationales, y compris par courrier électronique. Les lois sur le contrôle des exportations peuvent s'appliquer dans le cadre d'exportations ou d'importations directes ou indirectes en provenance ou à destination de pays sanctionnés ou en relation avec des tiers sur lesquels pèsent par exemple des soupçons en matière de sécurité nationale ou qui sont impliqués dans des activités criminelles. Les infractions à ces lois et dispositions peuvent entraîner des sanctions drastiques, telles que des amendes et une exclusion officielle des procédures d'importation et d'exportation simplifiées. Tous les collaborateurs impliqués dans l'importation et l'exportation sont tenus de respecter toutes les dispositions en vigueur.

Le groupe Sonio et ses employés se conforment à toutes les sanctions applicables (en ce qui concerne la Suisse, on entend par sanctions toutes les mesures prises en vertu de la loi sur les embargos et des ordonnances sur les sanctions adoptées sur la base de celle-ci). En particulier, le groupe Sonio et ses employés n'acceptent pas de fonds ou d'avantages économiques de quelque nature que ce soit de la part de personnes sanctionnées (y compris des entreprises appartenant à des personnes sanctionnées ou contrôlées par elles), ni n'accordent (directement ou indirectement) de tels fonds ou avantages économiques à ces personnes. Le Groupe Sonio et ses employés ne vendent pas non plus de biens et ne fournissent pas de services en violation des sanctions.

10. Responsabilité environnementale

Les activités du groupe Sonio sont conformes à toutes les lois environnementales en vigueur. Sonio a une compréhension claire des risques environnementaux, des impacts et des responsabilités qui existent pour Sonio en relation avec ses activités commerciales et les produits/services fournis par Sonio. Sonio s'est fixé

pour objectif d'améliorer continuellement sa contribution dans le domaine du développement durable et dispose d'un processus de réduction des risques environnementaux.

11. Nos collaborateurs

Nous travaillons avec des individus d'origines ethniques, de cultures, de religions, d'âges différents, indépendamment de leur handicap, de leur couleur de peau, de leur identité sexuelle, de leurs convictions et de leur sexe. La diversité de notre personnel est un facteur essentiel de la réussite du groupe Sonio. Tous les employés sont traités de manière égale. Sonio ne tolère aucune discrimination, aucun harcèlement sexuel ou toute autre attaque personnelle contre un individu. Les principes susmentionnés s'appliquent aussi bien à la collaboration interne qu'au comportement envers les clients, les fournisseurs et les partenaires commerciaux. Le groupe Sonio mise en outre sur des collaborateurs motivés et compétents et investit donc dans leur formation continue et leurs compétences professionnelles.

12. Direction, responsabilité et supervision

L'intégrité et le respect des dispositions légales commencent au sommet de l'entreprise. Chaque cadre doit remplir des obligations d'organisation et de surveillance et assume la responsabilité des collaborateurs qui lui sont confiés. Cela signifie notamment que chaque cadre doit veiller au respect des lois, des réglementations et des directives Sonio en toutes circonstances et à tout moment, et s'assurer que ses collaborateurs s'y conforment également. La responsabilité du cadre ne dispense cependant pas les employés de leur propre responsabilité. Les employés doivent recevoir de la part de leurs dirigeants des objectifs clairement formulés, ambitieux mais aussi réalistes, et se voir accorder autant de responsabilité et de marge de manœuvre que possible pour leur épanouissement professionnel. Lors du recrutement, de la supervision et de la promotion des collaborateurs, le cadre se base exclusivement sur les qualifications et les aptitudes du collaborateur pour le travail prévu.

13. Traitement de la propriété du Groupe Sonio

Les employés sont tenus de traiter la propriété du Groupe Sonio et ses ressources avec le plus grand soin. Sauf autorisation spéciale, les machines et équipements appartenant à l'entreprise ne peuvent être utilisés qu'à des fins professionnelles et non pour un usage personnel.

14. Gestion de l'information

Les employés sont tenus de traiter les informations non publiques de manière confidentielle et de veiller à ce qu'elles ne soient pas accessibles à des tiers. La confidentialité des informations relatives aux secrets industriels et commerciaux doit être préservée, y compris les informations non publiques provenant ou concernant les fournisseurs, clients, employés, agents, consultants et autres tiers. Les tiers comprennent, entre autres, les membres de la famille, les amis et les connaissances. L'obligation de garder le secret s'applique au-delà de la fin de la relation de travail. Au sein du groupe Sonio, les informations ne sont transmises, selon le principe du "besoin de savoir", qu'aux collaborateurs qui en ont besoin pour remplir leur fonction professionnelle.

15. Protection et sécurité des données

Les données personnelles fournies au groupe Sonio par les clients, les employés, les actionnaires et les fournisseurs sont très sensibles. Aucun employé n'est autorisé à réaliser des enregistrements, des fichiers, des documents visuels ou sonores ou des reproductions sans l'accord de son supérieur hiérarchique, si ces opérations ne sont pas directement conditionnées et nécessaires par l'activité professionnelle. Les données

à caractère personnel ne peuvent être collectées, traitées ou utilisées d'une autre manière que dans les cas où cela est nécessaire à des fins claires et légitimes. En outre, les données à caractère personnel doivent être conservées en toute sécurité et ne peuvent être transmises qu'en prenant les précautions nécessaires. Les données sont protégées par des mesures techniques et organisationnelles appropriées afin d'éviter tout accès non autorisé, toute utilisation non autorisée ou abusive ou toute perte.

Les enregistrements de conversations ne sont autorisés que dans des cas particuliers et dans le respect des prescriptions applicables. En Suisse, il est interdit d'écouter des conversations d'autrui ou de les enregistrer sur un support sonore (art. 179^{bis} CP). En outre, il est également interdit d'enregistrer une conversation non publique sur un support sonore sans le consentement des autres participants. Il est également interdit de conserver, d'exploiter ou de rendre accessibles de tels enregistrements interdits (art. 179^{ter} CP).

Toute utilisation de données personnelles doit être transparente pour la personne concernée. Son droit d'être informée en conséquence ou de corriger ces données, de s'opposer au traitement ou de le limiter, de bloquer ou d'effacer les données, ainsi que le droit à la portabilité des données, doivent être garantis. Le groupe Sonio ne collecte et ne traite les données personnelles qu'avec le consentement de la personne concernée, afin de satisfaire à une obligation légale et/ou contractuelle ou sur la base d'un intérêt légitime, dans la mesure où cela est autorisé par la loi. En outre, le groupe Sonio ne recueille, ne traite et n'utilise les données personnelles que dans la mesure nécessaire et exclusivement aux fins prévues. Le groupe Sonio respecte les droits étendus des personnes dont les données sont collectées, traitées ou utilisées d'une autre manière. Les détails de la protection des données sont consignés dans une directive séparée qui doit être respectée par tous les collaborateurs.

16. Conflits d'intérêts

Tous les employés sont tenus de se comporter de manière à éviter les conflits d'intérêts qui pourraient nuire au groupe Sonio. Tous les employés doivent donc faire une distinction claire entre les intérêts du groupe Sonio et leurs propres intérêts personnels. Afin d'éviter les conflits d'intérêts, le principe du double contrôle est notamment appliqué au sein du Groupe Sonio et les contrats sont conclus avec la signature collective à deux et/ou conformément aux dispositions légales ou réglementaires applicables.

Un employé ne doit pas diriger une entreprise ou travailler pour une entreprise concurrente du groupe Sonio, ni se livrer à des activités concurrentes de celles du groupe Sonio.

Toute activité accessoire contraire aux intérêts du groupe Sonio est interdite, notamment pour des raisons de concurrence. Toute activité secondaire rémunérée doit être signalée et peut être interdite si elle entrave les obligations professionnelles de l'employé au sein du groupe Sonio. Cela s'applique également aux activités au sein de conseils d'administration, de conseils de surveillance ou de conseils consultatifs d'entreprises tierces.

Les participations détenues - directement ou indirectement - dans des entreprises concurrentes du Groupe Sonio, qui permettent une influence entrepreneuriale, nécessitent l'approbation du conseil d'administration. En général, la possibilité d'exercer une influence entrepreneuriale peut être présumée lorsque la participation dépasse 5 % du capital total.

Les employés (et leurs proches parents) susceptibles d'influencer l'attribution de contrats ou d'exercer une influence sur celle-ci doivent divulguer leur participation dans l'entreprise d'un fournisseur potentiel si cette participation dépasse 5 %. Après la notification de la participation à des entreprises tierces, le Groupe Sonio peut prendre des mesures appropriées pour éliminer un éventuel conflit d'intérêts.

Toute déclaration publique, en particulier sur Internet ou dans d'autres médias (presse, radio, télévision, etc.), qui ne fait pas partie de l'activité professionnelle de l'employé, mais qui (i) se rapporte directement ou indirectement à l'activité de l'employé ; (ii) se rapporte au Groupe Sonio ; ou (iii) pourrait être interprétée comme une déclaration de l'un des employés en rapport concret avec son activité pour Sonio SA, doit être

identifiée comme une opinion personnelle. Les déclarations faites dans un tel contexte doivent être objectives et justes, ne doivent offenser personne et doivent être respectueuses des autres, dans le respect des principes de valeur présentés dans ce document.

17. Normes pour les subventions

Tous les employés du Groupe Sonio doivent veiller à ce que l'offre, l'octroi, l'autorisation d'octroi, la promesse ou l'acceptation de gratifications ne donnent pas l'impression d'être effectués de manière inappropriée ou de mauvaise foi. Les gratifications comprennent les cadeaux, les divertissements, les dépenses, les dons et le parrainage et peuvent être de nature matérielle ou immatérielle et donc de n'importe quelle valeur ("gratifications").

Les libéralités doivent toujours être légales, neutres, appropriées, proportionnées et transparentes ("Normes relatives aux libéralités") :

- Conformément à la loi : Les libéralités doivent être autorisées par les lois en vigueur, y compris celles qui s'appliquent aux partenaires commerciaux, aux fonctionnaires ou aux autorités concernés. Toute gratification contraire à la présente directive est interdite, même si elle est autorisée par la législation locale.
- Neutre : les libéralités doivent être offertes, accordées ou reçues de bonne foi et ne doivent pas être faites dans l'intention d'influencer le processus décisionnel du bénéficiaire.
- Adéquat : Le contexte, la fréquence et le moment des avantages doivent toujours être adaptés aux circonstances spécifiques. Même des avantages de très faible valeur peuvent influencer le processus décisionnel s'ils sont fournis régulièrement.
- Proportionnel : la valeur et la nature des dons doivent être proportionnelles à l'occasion à laquelle ils sont offerts. Ils doivent également être proportionnels au statut social et à la situation sociale et financière générale du bénéficiaire.
- Transparence : les subventions ainsi que les documents commerciaux et financiers doivent être documentés de manière précise, correcte et suffisamment détaillée.

18. Dons interdits

Corruption : l'offre, l'octroi, l'approbation ou la réception d'un avantage en tant qu'incitation ou récompense pour l'exercice illégal de la fonction pertinente d'une personne ou la réception d'un avantage qui constituerait en soi un comportement illégal est considéré comme un pot-de-vin dans les lois de la plupart des pays et est interdit, qu'il soit offert directement par des employés, des organes, des dirigeants et des agents du groupe ou par le biais d'un quelconque intermédiaire.

- Une "fonction pertinente" peut inclure toute fonction à caractère public (agent public), toute activité liée à une entreprise, dans le cadre d'une relation de travail ou exercée par ou au nom d'une personne morale.
- Une personne exerce ses fonctions de manière "inappropriée" lorsqu'elle les exerce en violation de ce qu'une personne raisonnable attend d'elle au regard des exigences applicables en matière de bonne foi, d'impartialité ou de position de confiance qu'elle occupe. Cela peut inclure le fait d'influencer un agent public pour qu'il fasse quelque chose qui relève de son pouvoir discrétionnaire ou qu'il aurait fait autrement.
- Lorsqu'il s'agit d'un agent public, l'offre, l'octroi ou l'acceptation d'avantages sont soumis à des règles particulièrement strictes. Aucun avantage ne doit être accordé à un agent public, à moins que des critères objectifs ne l'exigent.
- Les employés du groupe Sonio ne doivent pas exiger d'avantages personnels indus.

Les paiements de facilitation : Les paiements de facilitation sont des avantages, généralement de faible valeur, accordés à des agents publics pour des activités de routine de l'État, afin d'inciter ou d'accélérer

l'exécution d'une activité de routine ou nécessaire de l'État. Les paiements de facilitation sont illégaux et interdits dans la plupart des pays, qu'ils soient effectués directement par des employés, des organes, des dirigeants et des représentants du groupe ou par le biais d'un quelconque intermédiaire.

19. Cadeaux

Les cadeaux entre partenaires commerciaux sont - en masse - une pratique commerciale courante. Par cadeaux, on entend des objets physiques ainsi que divers avantages, tels que la promesse d'une réduction de prix, des invitations et des offres de présentations payantes. Il n'y a pas de différence entre ces avantages offerts directement à un partenaire commercial ou à des membres de sa famille ou à des connaissances. L'ampleur habituelle de tels cadeaux est dépassée dès lors qu'ils peuvent - objectivement - affecter la capacité à prendre une décision impartiale. Tous les types de cadeaux susceptibles de compromettre la capacité du bénéficiaire à prendre une décision objective ou de nuire à la réputation de l'entreprise ne sont pas autorisés. L'acceptation de cadeaux occasionnels de faible valeur par les employés, conformément aux conditions ci-dessus, est autorisée.

L'offre, l'octroi, l'autorisation d'octroi, la promesse ou l'acceptation de cadeaux d'une valeur totale inférieure ou égale à 200 CHF (ou l'équivalent dans la monnaie locale) est autorisé s'il est effectué conformément aux normes relatives aux libéralités (voir le point ci-dessus). 17). Si le cadeau dépasse cette valeur, il doit être poliment refusé en faisant référence au code de conduite. Les cadeaux en espèces et les cadeaux à des agents publics ne sont pas autorisés.

En cas de doute sur l'évaluation des limites de valeur et sur l'adéquation des cadeaux, la situation doit être discutée avec le supérieur hiérarchique. La décision commune doit être documentée.

20. Invitations et événements

Les invitations à des repas d'affaires sont autorisées jusqu'à une valeur de 200 CHF par partenaire commercial (= entreprise/personne) et par repas/soirée, si elles sont effectuées en conformité avec les normes relatives aux libéralités (voir ci-dessus ch. 17). Les invitations à des repas d'affaires d'agents publics doivent être proportionnées aux positions des personnes concernées et ne doivent en aucun cas donner l'impression d'une volonté d'influence. En cas d'incertitude quant à l'évaluation des limites de valeur et à l'appréciation de la pertinence des invitations et des manifestations, la situation doit être discutée avec son propre supérieur hiérarchique. La décision commune doit être documentée.

La participation à des événements ou l'invitation à participer à des événements ayant un objectif commercial clair (par exemple des formations, des présentations d'entreprise ou de produits), y compris des repas appropriés, sont autorisées. Le groupe Sonio prend généralement en charge les frais de déplacement et d'hébergement lors d'événements à caractère clairement professionnel.

L'acceptation d'invitations de la part de partenaires commerciaux à des événements qui ne sont pas clairement axés sur les affaires, ou qui ne sont pas du tout axés sur les affaires, nécessite l'approbation du supérieur hiérarchique de l'employé et doit être documentée.

21. Dons, sponsoring et publicité

Le groupe Sonio met à disposition de l'argent et d'autres dons pour des projets dans les domaines de l'éducation, de la science, de l'art, de la culture, du sport et pour des causes sociales. L'attribution des dons doit être transparente. Pour cela, il est nécessaire de documenter la motivation des dons en saisissant le destinataire et l'objectif du don. La raison et l'utilisation du don doivent être justifiables juridiquement. Les rémunérations assimilables à des dons, c'est-à-dire les dons qui semblent être accordés en rémunération

d'une prestation, mais qui dépassent nettement la valeur de la prestation proprement dite, enfreignent le principe de transparence et sont interdites.

Il en va de même pour le sponsoring. Toutes les activités dans ce domaine doivent être consignées de manière transparente sous la forme d'un contrat écrit, être destinées à un objectif commercial sérieux et être proportionnelles à la valeur offerte par l'organisateur.

Aucun don en espèces ou en nature ne sera accordé à des personnes, des comptes bancaires privés ou des partis ou organisations politiques étroitement liés à des partis ou organisations politiques qui pourraient nuire à la réputation du Groupe Sonio. Les manifestations organisées par des partis politiques ou des organismes publics ne sont en principe pas soutenues.

22. Accords et recommandations d'organisations internationales

Outre les lois et les dispositions des différents pays, il existe un certain nombre d'accords et de recommandations importants d'organisations internationales. Elles s'adressent en premier lieu aux États membres et non directement aux entreprises individuelles. Elles constituent toutefois une ligne directrice très significative pour le comportement d'une entreprise active au niveau international et de ses collaborateurs. Sonio approuve les exigences de ces conventions et recommandations. Sonio attend donc de ses employés, fournisseurs et partenaires commerciaux du monde entier qu'ils respectent en particulier les lignes directrices suivantes :

- Déclaration universelle des droits de l'homme (ONU - Nations unies) de 1948, et Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales de 1950
- Déclaration de principes tripartite de l'OIT (Organisation internationale du travail) sur les entreprises multinationales et la politique sociale de 1977, et Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998 (comprenant notamment les thèmes suivants : L'élimination du travail des enfants, l'abolition du travail forcé, l'interdiction de la discrimination, la liberté d'association et le droit de négociation collective).
- Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales de 2000
- L'Agenda 21 pour le développement durable (document final de la conférence fondamentale des Nations unies sur l'environnement et le développement, Rio de Janeiro, 1992)
- Convention des Nations unies contre la corruption de 2005

23. Fautes et transgressions

Les violations des normes de comportement et tout comportement incorrect peuvent avoir de graves conséquences non seulement pour l'employé lui-même, mais aussi pour le groupe Sonio. Les comportements fautifs ne sont pas tolérés ; à cet égard, les managers du groupe Sonio jouent le rôle de modèles. Le groupe Sonio sanctionne systématiquement par des mesures disciplinaires tout comportement conscient et illégal ainsi que toute violation des directives internes, quel que soit le rang ou la position de la personne concernée.

Les infractions au présent Code de conduite peuvent, selon leur nature et leur gravité, entraîner des sanctions légales (y compris pénales) et/ou relevant du droit du travail (avertissement, consignes de comportement, blâme oral ou écrit, licenciement ordinaire ou extraordinaire).

24. Plaintes et remarques

Pour le groupe Sonio, il est important que les employés puissent signaler des violations réelles ou suspectées de la conformité sans craindre de subir des préjudices juridiques, professionnels ou personnels. Tous les signalements sont traités et des mesures appropriées sont prises si nécessaire.

Chaque collaborateur peut communiquer des messages sur des violations de la conformité réelles ou présumées de différentes manières, par exemple

- aux conseils d'administration des sociétés du groupe Sonio
- à un cadre ou à son supérieur hiérarchique
- à un membre du service des ressources humaines

Il est également possible de porter plainte à tout moment de manière confidentielle et anonyme. Les signalements peuvent notamment être effectués de manière anonyme via la plateforme de dénonciation disponible sur la page d'accueil de Sonio. Tous les documents sont conservés de manière confidentielle dans le cadre légal. Le groupe Sonio ne tolère aucune forme de représailles internes à l'encontre des employés qui, de bonne foi, cherchent conseil, expriment des préoccupations ou signalent des violations de la conformité.