

Code de conduite de Georg Fischer

En vigueur à partir du 31 décembre 2022

Table des matières

	Message du président du conseil d'administration et du président-directeur général	3			
1	Le code de conduite de Georg Fischer	4	5	Protection de la propriété de Georg Fischer	20
	a. Hiérarchie	4		a. Propriété opérationnelle	20
	b. À qui le Code de conduite de Georg Fischer s'applique-t-il ?	4		b. Propriété intellectuelle	21
2	Notre vision, notre objectif et nos valeurs	6	6	Gestion des informations, des données et des documents	22
3	Droits et responsabilités des employés	8		a. Informations confidentielles	22
	a. Principes	8		b. Protection des données	22
	b. Respect des droits de l'homme	8		c. Responsabilité numérique de l'entreprise et intelligence artificielle	23
	c. Consommation de drogues et d'alcool sur le lieu de travail	9	7	d. Gestion des documents	23
	d. Sécurité et santé sur le lieu de travail	10		Communication, contacts avec les médias et utilisation des réseaux sociaux	24
	e. Temps de travail et congés	11	8	Comportement inapproprié / signalement des violations / GF Transparency Line	25
4	Principes régissant nos activités commerciales	12	9	Questions sur le Code de conduite de Georg Fischer	26
	a. Respect des lois et des politiques de Georg Fischer	12	10	Entrée en vigueur	27
	b. Gouvernance d'entreprise	12			
	c. Durabilité	13			
	d. Acceptation de cadeaux et d'invitations	14			
	e. Corruption	15			
	f. Dons	16			
	g. Prévention du blanchiment de capitaux	16			
	h. Restrictions commerciales internationales et contrôles des exportations	17			
	i. Concurrence loyale	18			
	j. Délit d'initiés	19			
	k. Conflits d'intérêts	19			

Le nouveau Code de conduite de Georg Fischer - un message personnel du président du conseil d'administration et du président-directeur général

Chers collègues

Nous sommes ravis de vous présenter le nouveau Code de conduite de Georg Fischer. Il est le reflet non seulement de l'évolution rapide de notre environnement commercial, mais également des changements opérés au sein de notre entreprise afin de devenir une référence dans le domaine de l'innovation et de la durabilité.

Ce qui ne change pas, et ne changera pas, c'est que la confiance en Georg Fischer, en nos employés du monde entier et dans la manière dont nous exerçons nos activités commerciales est une condition indispensable à notre succès et à notre croissance. Nous ne pouvons créer une valeur durable et à long terme que si notre conduite est irréprochable aussi bien sur le plan légal que sur celui de l'éthique. Les clients, les employés, les actionnaires et les autres parties prenantes qui sont en contact direct ou indirect avec Georg Fischer doivent pouvoir être sûrs que nous sommes guidés par des principes éthiques et moraux lorsque nous exerçons nos activités. Nous nous engageons à respecter strictement toutes les lois et réglementations

en vigueur, à souscrire au principe de durabilité et à faire preuve de respect et de responsabilité envers nos employés, nos partenaires commerciaux, l'environnement et la communauté.

Le Code de conduite régit les droits et les obligations de l'ensemble des employés de Georg Fischer et les principes que nous suivons dans l'exercice de nos activités quotidiennes. C'est la boussole qui nous guide dans les situations difficiles et qui nous permet de prendre les bonnes décisions – surtout en cette période de changements importants. Chaque employé de Georg Fischer est tenu de s'engager à respecter le Code de Conduite. En suivant ces principes, nous assurons ensemble la réputation, la crédibilité et l'intégrité de notre entreprise et donc notre succès commercial durable et à long terme.

Nous vous remercions tous de votre précieuse collaboration et de votre engagement en faveur du respect et de la défense des valeurs et de l'intégrité de Georg Fischer.



Yves Serra
Président du conseil
d'administration



Andreas Müller
Président-directeur
général



Le code de conduite du GF

a. Hiérarchie

Si le Code de conduite de Georg Fischer est la feuille de route de toutes les politiques et procédures de la société, il n'est cependant pas le seul ensemble de directives élaborées par le conseil d'administration, le comité exécutif et les différentes divisions. Le respect de cette réglementation ne vous dispense naturellement en aucune façon de connaître et suivre les lois locales pertinentes.

Les termes « nous », « notre » ou « nos » désignent vous ou le destinataire du Code de conduite et Georg Fischer collectivement.

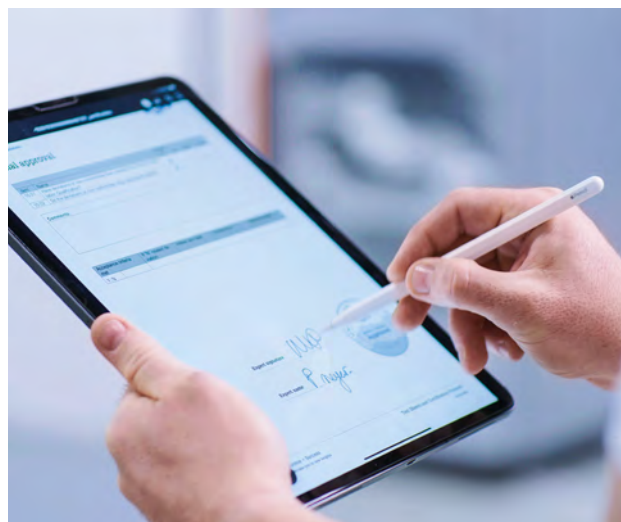
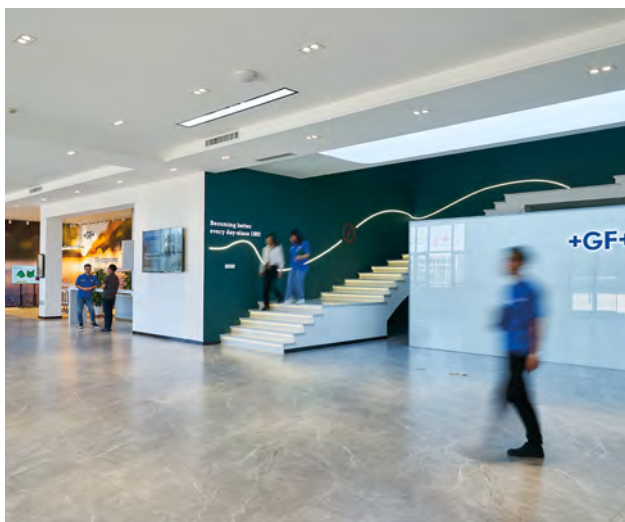
b. À qui le Code de conduite de Georg Fischer s'applique-t-il ?

Le Code de conduite de Georg Fischer s'applique à tous les employés qui travaillent à temps plein ou à temps partiel pour les sociétés du groupe Georg Fischer dans le monde entier, aux membres du conseil d'administration et aux membres de la direction de la société lorsque Georg Fischer détient plus de 50 % ou a pris la direction industrielle de cette société.

Chaque employé recevra une copie numérique ou imprimée du Code de conduite et devra signer une déclaration de réception.

Les agences de travail temporaire sont tenues d'accepter le Code de conduite de Georg Fischer et s'engagent à ce que les personnes qui travaillent temporairement pour une société du groupe s'y conforment.

Le [Code pour les partenaires commerciaux](#) s'applique aux prestataires indépendants, consultants, fournisseurs et autres partenaires commerciaux qui exercent des activités avec Georg Fischer.





Notre vision, notre objectif et nos valeurs

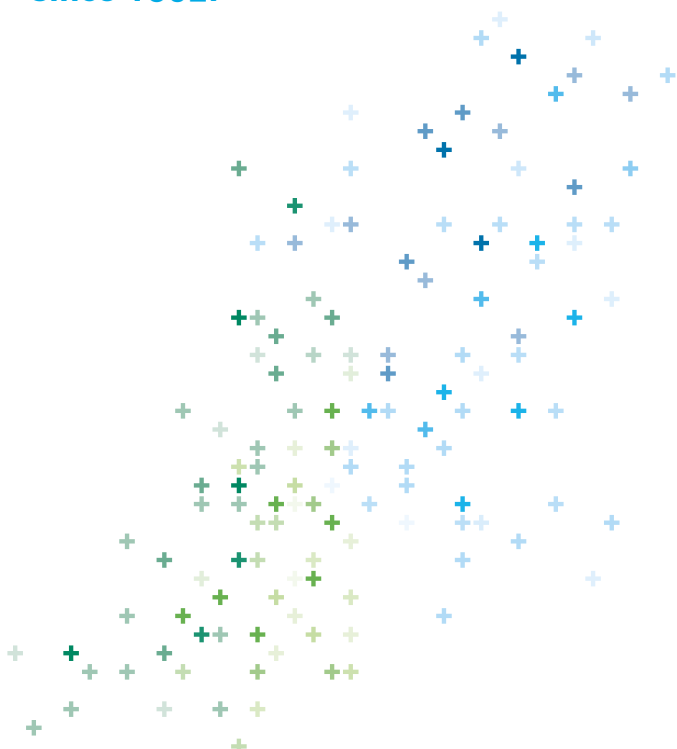
Georg Fischer est un chef de file en matière de durabilité et d'innovation qui apporte une réelle valeur ajoutée à ses clients. Notre vision, notre objectif et nos valeurs reflètent la philosophie et l'esprit de Georg Fischer dans toutes nos activités quotidiennes au service du groupe et de nos clients, employés, partenaires commerciaux, actionnaires et créanciers obligataires. Notre objectif nous motive à donner le meilleur de nous-mêmes chaque jour :

Becoming better every day - since 1802.

Caring, c'est faire partie d'une équipe

C'est uniquement en équipe que nous pouvons gagner. Notre culture du Caring est la clé pour créer un environnement favorable, confiant et coopératif.

Nous avons besoin d'une équipe de joueurs forte et diversifiée. Nous devons servir de modèle, en rassemblant les gens, en encourageant des discussions constructives et en permettant ainsi aux équipes d'être performantes.





Learning, c'est avoir un esprit ouvert

Dans un monde en constante évolution, nous devons être ouverts à des idées, méthodes et concepts nouveaux.

Nous devons avoir le courage d'emprunter de nouvelles voies. Nous devons abandonner les mentalités cloisonnées, et apprendre avec les meilleurs et nous associer à eux. Il est acceptable de faire des erreurs, tant que nous en tirons rapidement des leçons et les partageons. Nous encourageons une attitude proactive favorable à la découverte et à l'apprentissage.

Notre succès passé n'est pas une garantie pour le futur. Garder un esprit ouvert, en revanche, est essentiel pour réussir à l'avenir.

La Performance, c'est une question de rapidité et d'excellence

Le monde change rapidement. Et en permanence. Notre vision ne se limite pas à suivre un environnement en constante évolution; nous voulons façonner l'avenir et occuper une position dominante sur nos marchés.

Dans tout ce que nous faisons, nous devons jouer en première division. Il ne s'agit pas seulement des résultats, mais également de la manière d'y parvenir et dans quel délai. Dès lors, la focalisation est essentielle.

Nous faisons preuve de volonté et de maîtrise, et développons notre plein potentiel – à tous les niveaux.



Droits et responsabilités des employés

a. Principes

Égalité des chances, respect, confiance et réussite. Tels sont les principes directeurs du groupe Georg Fischer. Nous offrons à nos employés un environnement de travail stimulant et riche en perspectives. Nous les aidons à atteindre leur potentiel en fixant des objectifs ambitieux. Chaque employé de Georg Fischer a droit à une évaluation professionnelle individuelle.

Nous faisons nôtre une culture qui permet à chacun de développer ses talents et ses idées, en plaçant la barre très haut. Nous attendons de nos managers qu'ils fassent preuve de leadership, de détermination et de responsabilité et qu'ils démontrent leur courage par leur sens de l'innovation et qu'ils servent de modèle à leurs subordonnés. Nous favorisons le développement de nos employés, nous fixons des objectifs ambitieux et nous récompensons les bons résultats.

Nous attendons de chaque employé un comportement responsable et la participation au travail en équipe.

Nous exigeons que chaque employé respecte toutes les réglementations applicables à la durée du travail ainsi qu'à la sécurité et à la protection de la santé sur le lieu de travail (y compris les conventions légales ou collectives, le cas échéant) dans tous les pays où nous exerçons nos activités. Nous offrons un salaire égal à travail égal et nous respectons le droit de nos employés à adhérer à des organismes de représentation des employés. Nous respectons également le droit de nos employés à s'organiser en syndicats ou en associations ou de conclure des conventions collectives sans aucune restriction ni conséquence. Nous appliquons les principes de la Convention de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession) de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Étant donné que le Code de conduite de Georg Fischer ne peut anticiper toutes les situations possibles, nous encourageons nos employés, lorsque cela est nécessaire, à faire preuve de discernement en s'appuyant sur leurs connaissances et à toujours adopter un comportement éthique et respectueux des lois applicables.

b. Respect des droits de l'homme

Nous considérons que les droits de l'homme sont les droits fondamentaux, les libertés et les normes auxquels chaque être humain a droit.

Le respect mutuel est la base d'un environnement de travail caractérisé par l'appréciation et l'intégrité personnelle. Nous sommes attachés au respect de la dignité et des droits de l'homme et nous veillons à protéger la personnalité de chaque individu sur le lieu de travail et dans tous les pays où nous exerçons nos activités.

Nous ne tolérons pas le travail forcé, le travail des enfants ni les châtimements corporels, que ce soit au sein du groupe ou chez nos fournisseurs, clients ou partenaires commerciaux. À ce titre, nous nous engageons à prévenir le trafic d'êtres humains, la servitude pour dettes, le travail sous contrainte et l'esclavage dans l'exercice de nos activités et dans notre chaîne d'approvisionnement. Nous refusons d'employer toute personne âgée de moins de 15 ans, quel que soit le poste, et les personnes âgées de moins de 18 ans ne sont pas autorisées à effectuer des tâches dangereuses.

Nous interdisons toute forme de discrimination fondée sur l'âge, l'identité, l'expression de genre, la race, la couleur de peau, l'origine, l'ethnicité, la religion, le handicap, l'orientation sexuelle, l'affiliation politique, le statut familial, l'origine sociale ou tout autre attribut personnel protégé par les lois applicables. Nous soutenons la diversité et favorisons un environnement de travail inclusif dans tous les aspects de nos activités.

“ Nous respectons et protégeons l'intégrité et le libre arbitre de chaque personne avec laquelle nous travaillons. ”

Nous mettons tout en œuvre pour éliminer les barrières et créer un environnement de travail qui permet aux personnes en situation de handicap ou ayant des besoins particuliers de contribuer au succès de l'entreprise en fonction de leurs atouts et de leurs capacités.

Nous ne tolérons en aucune façon le harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel comprend, notamment, les avances et les contacts physiques importuns, les plaisanteries suggestives et l'emploi d'un langage sexuellement explicite, la présentation non demandée ou l'exposition publique d'images pornographiques ainsi que le fait d'exiger des faveurs sexuelles en exerçant des pressions ou en faisant des promesses.

Nous n'acceptons aucune autre forme de harcèlement, de menaces ou d'intimidation. Nos collègues ne doivent pas se sentir ridiculisés ni exclus.



Exemple

Vous soupçonnez que la chaîne d'approvisionnement de Georg Fischer a recours au travail des enfants.



Que faire ?

Vous devez en informer votre superviseur et le service de conformité. Si vous souhaitez préserver votre anonymat, utilisez la GF Transparence Line.



Pourquoi c'est important

L'emploi de personnes âgées de moins de 15 ans ne correspond pas à nos valeurs et doit donc être rejeté par principe et sans exception. Si vos soupçons se confirment, cela aura des conséquences sur notre relation avec le partenaire concerné, qui peuvent aller jusqu'à la fin de notre collaboration.



c. Consommation de drogues et d'alcool sur le lieu de travail

Les drogues et l'alcool peuvent altérer la capacité de prise de décisions des employés et augmenter les risques d'accidents sur le lieu de travail. La consommation sur le lieu de travail et pendant les heures de travail de drogues, de médicaments (sur ordonnance ou non) ou d'autres substances qui ont pour effet de provoquer une intoxication ou d'altérer la conscience est donc strictement interdite, même si ces drogues, médicaments ou substances peuvent être achetés légalement dans le pays d'implantation du lieu de travail. La consommation d'alcool est interdite pendant les heures de travail. Les employés n'entameront pas leur journée de travail et ne reprendront pas le travail après une pause sous l'influence de tels drogues, médicaments ou substances.

Il est généralement interdit de fumer dans tous les locaux de Georg Fischer. Toutefois, certaines sociétés du groupe peuvent désigner des zones fumeurs à l'intérieur ou à l'extérieur d'un bâtiment.

Q

J'ai été à un déjeuner d'affaires et j'ai bu un verre de vin blanc, deux verres de vin rouge et un verre de whisky. Puis-je retourner au bureau après ?

Non, une consommation excessive d'alcool peut non seulement laisser une mauvaise impression aux partenaires commerciaux de Georg Fischer, mais également vous empêcher d'exercer correctement votre travail de retour au bureau, car vous êtes en état d'ébriété. Après avoir consulté votre supérieur, vous pourrez soit prendre votre après-midi ou une demi-journée de récupération.

Attention: Une incapacité de travail qui vous est imputable peut entraîner des sanctions disciplinaires.

A



d. Sécurité et santé sur le lieu de travail

La sécurité sur le lieu de travail est notre priorité absolue. Notre objectif est de parvenir à créer un lieu de travail à l'épreuve absolue des accidents, car chaque accident est un accident de trop. Nous encourageons tous les employés à identifier les risques potentiels d'accident sur leur poste de travail, puis à éliminer ces risques ou à signaler le problème au responsable concerné.

Nous attachons une grande importance à la santé et au bien-être de nos employés. Aussi, nous nous efforçons de tout faire pour favoriser le bien-être de nos employés et de les inciter à adopter un style de vie sain.

Tous les employés, prestataires et fournisseurs sont tenus de respecter les règles de sécurité des sites du groupe Georg Fischer, qui sont décrites dans le document intitulé « Standards for Occupational Health and Safety », qui peut être modifié à tout moment. Ces règles définissent les normes élevées que nous souhaitons mettre en place sur tous nos sites, nonobstant toute règle moins stricte dans un pays donné. Il incombe à chaque société du groupe d'identifier les exigences légales applicables d'un pays qui sont plus strictes que les règles établies par Georg Fischer et de les respecter. Il appartient également à chaque société du groupe de mettre en place des règlements plus stricts, si nécessaire.

“ La sécurité avant tout ! Nous mettons tout en œuvre pour éviter les situations dangereuses sur le lieu de travail. ”



Exemple

Vous devez monter une machine sur le site d'un client. Le pont roulant nécessaire à cette opération n'est pas disponible, contrairement à ce qui avait été convenu avec le client. Celui-ci souhaite utiliser un chariot élévateur pour déplacer la machine au bon endroit jusqu'à ce qu'elle soit entièrement montée.



Que faire ?

Ne commencez pas le travail et contactez votre superviseur.



Pourquoi c'est important

Lorsque vous utilisez un chariot élévateur, le risque d'accident est beaucoup plus élevé qu'avec un pont roulant (le chariot élévateur peut vaciller ou se déplacer de manière inopinée, ce qui n'est pas le cas du pont roulant). La question de savoir si et dans quelles conditions il est néanmoins possible de travailler avec le chariot élévateur mis à disposition par le client et si son utilisation est conforme à la réglementation locale en matière de sécurité et aux directives de Georg Fischer en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail doit donc être soigneusement clarifiée au préalable, en consultation avec les experts de Georg Fischer.

e. Temps de travail et congés

Nous respectons la durée légale du travail et encourageons nos employés à trouver un juste équilibre entre travail et loisirs.

Nous assurons à nos employés des vacances ou des congés payés pour les aider à se ressourcer, conformément aux lois et réglementations applicables. Les responsables hiérarchiques doivent s'assurer que les employés prennent bien, dans la mesure du possible, les vacances ou les congés payés auxquels ils ont droit.

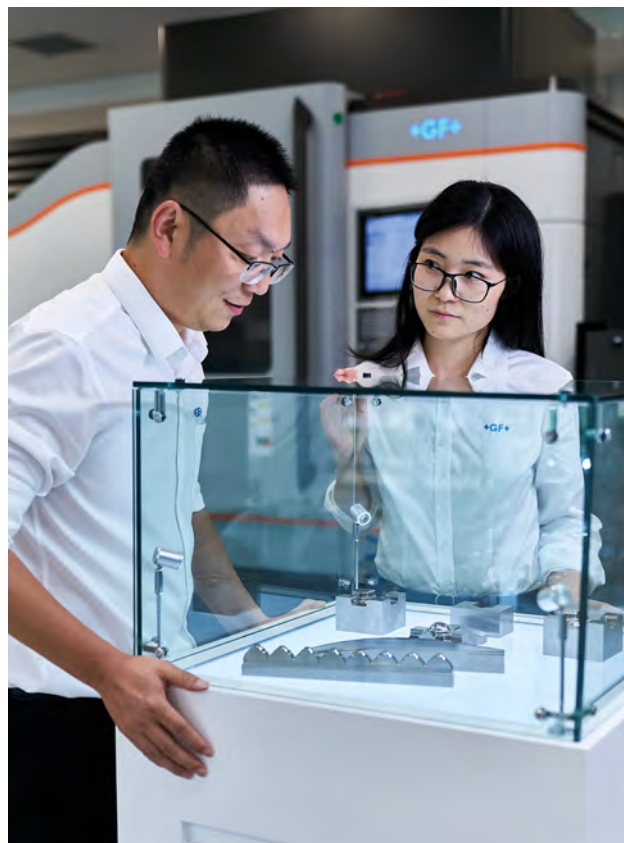


Q

Que dois-je faire si l'un des membres de mon équipe ne veut pas prendre de vacances au motif qu'il a soi-disant trop de travail ?

Trouver le juste équilibre entre travail et loisirs est très important. Si un(e) employé(e) ne peut pas prendre de vacances ou de congés payés du fait qu'il ou elle se trouve dans une situation particulière, son supérieur hiérarchique doit veiller à ce qu'il ou elle prenne ces vacances ou ces congés payés ultérieurement.

A



Principes régissant nos activités commerciales

a. Respect des lois et des politiques de Georg Fischer

Nous respectons toutes les lois et réglementations applicables ainsi que toutes les politiques établies par Georg Fischer. Les sociétés du groupe ont toute latitude pour mettre en place des règlements internes plus stricts, dans le respect de la législation applicable et des politiques établies par Georg Fischer. Les employés sont tenus de respecter ces règlements plus stricts.



Exemple

Un client établi en dehors de l'UE souhaite acheter un produit Georg Fischer qui sera par la suite utilisé au sein de l'UE. Les spécifications du client sont conformes aux dispositions légales de son pays, mais non aux exigences des directives européennes concernées.



Que faire ?

Vous devez en informer le client et ne pas valider la transaction. Vous devez contacter votre supérieur immédiatement et attendre qu'il vous indique la marche à suivre.



Pourquoi c'est important

Tout produit mis sur le marché dans un pays doit être conforme aux dispositions légales de ce pays. Un accord entre le client et le fournisseur ne peut primer sur les exigences imposées par la loi.

b. Gouvernance d'entreprise

Une gouvernance d'entreprise appropriée constitue l'assise nécessaire à l'exercice de nos activités quotidiennes. Notre groupe a toujours mis un point d'honneur à respecter les communautés dont nous faisons partie ainsi que les personnes qui œuvrent à notre réussite. Nous visons à établir un dialogue continu avec nos parties prenantes internes et externes, afin que nous puissions identifier et résoudre les problèmes efficacement.

Georg Fischer est une organisation aux multiples activités et cultures. De par notre singularité, nous sommes fiers de notre réputation et nous souhaitons garantir un environnement de travail respectueux et riche en perspectives.

Nous sommes de fervents défenseurs de l'égalité des chances, nous promovons la diversité en termes de pays, d'origines sociales et de cultures représentés au sein de notre groupe et nous veillons à la parité de genre parmi les membres de la direction, du comité exécutif et du conseil d'administration.

Nos principes de gouvernance d'entreprise s'appuient sur le Code suisse de bonnes pratiques pour le gouvernement d'entreprise.





c. Durabilité

Nous estimons qu'il nous appartient de gérer nos activités de manière à créer un impact positif tout au long de notre chaîne de valeur. Nous soutenons activement les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies et nous nous engageons à améliorer sans cesse leur application dans l'exercice de nos activités.

Nous nous efforçons d'offrir la meilleure qualité possible et d'apporter une réelle valeur ajoutée à nos clients, tout en restant au fait des progrès technologiques, en faisant appel à notre sens de l'innovation et en évoluant avec notre temps.

Nous réalisons constamment de nouveaux investissements pour moderniser nos sites de production et nos bureaux afin de les rendre plus efficaces et de réduire tout impact négatif sur l'environnement.

Les décisions que nous prenons lorsque nous mettons au point des solutions pour nos clients sont directement liées aux activités réalisées en amont de notre chaîne d'approvisionnement, aussi bien sur le plan social qu'environnemental. Nous mettons tout en œuvre pour accroître la transparence au sein de notre réseau d'achat particulièrement complexe et collaborer avec nos partenaires commerciaux afin de nous assurer qu'ils respectent nos règles et répondent à nos attentes.

Nous respectons les lois et réglementations environnementales applicables et nous nous engageons à utiliser les ressources naturelles avec parcimonie et de manière judicieuse. Nous faisons tout notre possible pour nous assurer que nos produits ne contiennent pas de substances, de minéraux et de composants provenant de sources suspectes, de zones à haut risque ou de fournisseurs qui fabriquent leurs produits dans des circonstances obscures.

Lorsque nous développons nos produits et solutions, nous tenons compte de leur impact sur l'environnement tout au long de leur cycle de vie. Aussi, nous intégrons les considérations environnementales dans nos décisions commerciales dès la phase de R&D et tout au long de notre chaîne de valeur.

Vous avez des questions au sujet de la durabilité ?

Envoyez-les à l'adresse suivante :
sustainability@georgfischer.com

“ Nous assumons aujourd'hui la responsabilité de demain ! ”



“ Chez Georg Fischer, les termes ESG et durabilité sont synonymes et, pour nous, la gestion de la durabilité, c'est avant tout concilier les intérêts de la sphère économique, sociale et de la gouvernance. Le cadre de durabilité en est le reflet et aborde des questions importantes tout au long de notre chaîne de valeur. Notre vision, nos politiques et les instructions internes de chacune de nos sociétés favorisent l'intégration de la durabilité dans nos activités quotidiennes. ”

d. Acceptation de cadeaux et d'invitations

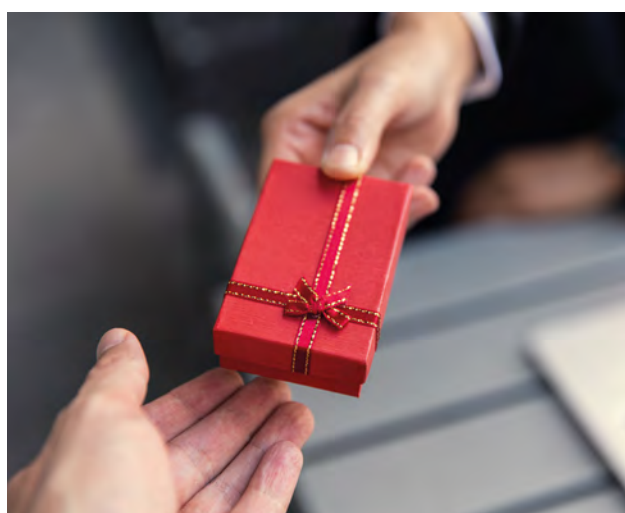
Nos employés ne sont pas autorisés à accepter des cadeaux ou des invitations lorsque ceux-ci sont susceptibles d'entraîner une obligation ou un conflit d'intérêt quelconque. Les cadeaux comprennent aussi bien des cadeaux matériels que des voyages et des séjours à l'hôtel ou tout autre avantage similaire. Toutefois, il est permis d'accepter des cadeaux et des invitations symboliques dans le cours normal des affaires. Il est interdit d'accepter des cadeaux ou des invitations plus conséquents lorsque leur valeur dépasse celle communément acceptée dans la région d'implantation de la société, conformément à la législation applicable. Les sociétés du groupe Georg Fischer peuvent imposer à leurs employés une valeur inférieure à la valeur locale communément acceptée.

Si les traditions et coutumes d'un pays imposent d'accepter un cadeau dont la valeur dépasse le plafond fixé, et si ce cadeau ne peut être refusé pour des raisons culturelles, il peut être accepté et doit, en règle générale, être mis à la disposition de tous les employés. Cette règle doit être clairement exposée au donateur du cadeau en question.

Les employés ne peuvent accepter aucun don ou avantage en espèces offerts par des parties tierces, tels que des prêts, des valeurs ou des commissions.

En cas de doute, veuillez consulter les directives anti-corruption sur notre intranet et notre site Internet ou vous adresser au service juridique du groupe.

“ Nos décisions s'appuient uniquement sur des faits et nous faisons tout notre possible pour éviter d'être perçus comme étant influençables. ”



Exemple

Après de longues et difficiles négociations, vous avez réussi à conclure un contrat important. Le partenaire commercial vous invite généreusement dans un restaurant gastronomique.



Que faire ?

Vous devez vous assurer que Georg Fischer ne négocie pas d'autres contrats avec ce client, en informer votre supérieur et, sous réserve de son approbation, accepter l'invitation.



Pourquoi c'est important

Nous exerçons nos activités avec professionnalisme. Nul ne peut douter de notre intégrité. Nos décisions s'appuient uniquement sur des faits. Si l'invitation ne peut plus et ne peut vraisemblablement pas encore influencer vos décisions, vous pouvez accepter l'invitation, sous réserve d'en avoir informé votre supérieur hiérarchique au préalable et d'avoir obtenu son autorisation.



e. Corruption

Georg Fischer interdit toute forme de corruption, en particulier le versement de pots-de-vin et l'octroi ou l'acceptation d'autres avantages, quelle que soit la façon dont ceux-ci sont remis : directement, par des intermédiaires ou encore à des particuliers ou à des agents publics. Cette interdiction s'applique tout particulièrement à la remise (corruption active, octroi de faveurs) ou à l'acceptation (corruption passive, réception de pots-de-vin) de cadeaux dans le but d'en tirer un avantage illicite.

La corruption est une infraction pénale. Il ne peut être exclu qu'un(e) employé(e) puisse également faire l'objet de poursuites sur son lieu de travail ou dans des pays tiers, même si la corruption a été instituée en un autre lieu.

Nous ne devons pas oublier que la corruption peut également être dissimulée, par exemple par le versement de commissions excessives à des agents ou d'autres intermédiaires, des dons à des associations caritatives ou des faveurs accordées à des tiers liés au bénéficiaire de l'avantage. En cas de doute, veuillez vous adresser au service juridique du groupe.

Georg Fischer interdit également les pots-de-vin, même s'ils sont légaux, voire habituels, dans certains pays, afin de garantir la fourniture d'un service légitime ou l'accélération d'une procédure (par exemple les paiements de facilitation pour un traitement plus rapide du dédouanement). Georg Fischer ne verse pas d'argent en cas d'extorsion ou dans des situations similaires.

“ Nous n'offrons pas et n'acceptons pas, que ce soit directement ou indirectement, d'avantages personnels. ”



Exemple

La corruption ne se présente pas toujours de manière maladroite. Par exemple, une personne pourra vous faire comprendre qu'il sera plus facile de conclure et d'exécuter une transaction parfaitement licite si Georg Fischer fait un don à une association caritative.



Que faire ?

Vous n'acceptez pas cette proposition et ne la refusez pas non plus, et vous ne promettez rien. Vous en informez sans délai votre supérieur ainsi que le service de conformité du groupe. Si vous souhaitez préserver votre anonymat, vous devez utiliser la GF Transparency Line.



Pourquoi c'est important

Une personne peut être dans l'illégalité, même si elle ne demande pas un avantage pour elle, mais pour un tiers. Votre participation à cette transaction peut être punie par la loi, même si elle est motivée par des raisons exclusivement nobles. Il peut être difficile de faire la distinction entre une collecte de fonds licite et un acte de corruption illicite. Seule les membres de la direction de Georg Fischer peuvent prendre ce type de décision.



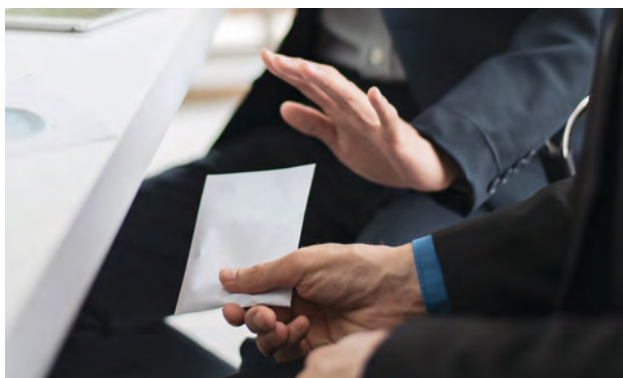
f. Dons

Georg Fischer fait des dons (contributions volontaires sans contrepartie) et réalise des parrainages (contributions pour une contrepartie convenue contractuellement) afin de valoriser son image auprès du public et de soutenir les communautés où elle exerce ses activités. Nous n'effectuons des dons et nous ne réalisons des parrainages que dans le cadre d'un processus d'approbation transparent, conformément au règlement interne en vigueur de Georg Fischer.

Nous effectuons des dons financiers et en nature dans les domaines suivants : science et recherche, éducation, à des fins caritatives, sports et culture.

Les dons à des partis politiques ou dans le cadre d'activités politiques sont généralement interdits. Toute exception doit être approuvée par le comité exécutif. Les demandes d'exception doivent être adressées au secrétaire général.

“ Nous ne soutenons que ce qui est pleinement conforme à nos valeurs et qui encourage le public à avoir une image positive de Georg Fischer. ”



g. Prévention du blanchiment de capitaux

Le blanchiment de capitaux est une facette importante du crime organisé et du financement du terrorisme. Le blanchiment de capitaux consiste à introduire de l'argent obtenu illégalement (par exemple par voie de corruption, d'extorsion, de trafic de drogue, de trafic d'armes, etc.) dans le circuit financier et économique légal afin de pouvoir l'utiliser à nouveau sans éveiller les soupçons. La participation, même involontaire, au blanchiment de capitaux constitue une infraction pénale. Le financement du terrorisme consiste à utiliser des fonds pour soutenir des organisations et des infrastructures

terroristes ou commettre des actes terroristes. Par conséquent, nous vérifions scrupuleusement l'identité de nos partenaires commerciaux (qu'il s'agisse, notamment, des fournisseurs, des clients, des agents, des représentants commerciaux, des courtiers, des revendeurs, des partenaires d'entreprise en participation, des consultants, des distributeurs ou de tout autre partenaire commercial) avant de nouer une relation commerciale avec eux ou dans le cadre de chaque transaction commerciale que nous effectuons avec eux, en particulier lors de chaque paiement. Nous respectons toutes les exigences pertinentes en matière de tenue des registres et de comptabilité et nous n'accomplissons aucun acte susceptible de nous amener à violer les réglementations nationales ou étrangères en matière de blanchiment de capitaux. En particulier, nous sommes attentifs à tout cas suspect de blanchiment de capitaux, par exemple lorsqu'il nous est demandé d'effectuer un paiement :

- en espèces, en plusieurs fois ou dans une devise étrangère ;
- sur un compte bancaire ouvert à l'étranger ;
- à une personne autre que la partie contractante ; ou
- au titre de services qui diffèrent en tout ou en partie de ce qui a été convenu dans le contrat.

Si vous soupçonnez un cas de blanchiment de capitaux ou de financement du terrorisme, vous devez cesser la transaction immédiatement. Vous devez également en informer sans délai votre supérieur hiérarchique ainsi que le responsable de la conformité du groupe (compliance@georgfischer.com). Si, pour quelque raison que ce soit, vous préférez en informer vos supérieurs ou vos collègues sans dévoiler votre identité, vous devez utiliser la GF Transparency Line.



Exemple

Un partenaire commercial établi dans le pays « A » demande qu'une facture soit réglée sur un compte situé dans le pays « B » ou sur un compte qui n'est pas ouvert à son nom.



Que faire ?

Vous ne devez pas verser l'argent et vous devez en informer sans délai votre supérieur hiérarchique et le service de conformité du groupe.



Pourquoi c'est important

Ce type de paiements peut amener Georg Fischer à se rendre complice d'évasion fiscale et/ou de blanchiment de capitaux.



h. Restrictions commerciales internationales et contrôles des exportations

Les gouvernements et les organismes internationaux peuvent imposer, à titre provisoire, des restrictions commerciales et des embargos sur certains produits, à destination de pays ou de personnes en particulier. Le groupe Georg Fischer reconnaît les décisions de la communauté internationale. Nous exerçons nos activités commerciales dans le plus strict respect des réglementations internationales et nous n'exportons pas de produits ou de technologies faisant l'objet de restrictions commerciales.

Tous les produits fabriqués par Georg Fischer sont conçus pour une utilisation pacifique. Il peut arriver, à titre exceptionnel, que certains produits individuels puissent être utilisés en vue de produire du matériel militaire (les biens dits à double usage). Les réglementations pertinentes concernant le contrôle des exportations doivent être respectées pour ces types de produits. En cas de doute, veuillez contacter les organismes de réglementation de chaque pays ou vous adresser au service juridique du groupe.

“ L'intégrité et l'éthique régissent l'exercice de nos activités. ”

Q

Puis-je envoyer un produit Georg Fischer à un client si l'outil de contrôle des exportations du groupe indique qu'une personne faisant l'objet d'une interdiction réside à l'adresse du client ?

Veuillez vérifier si plusieurs personnes ou sociétés résident à la même adresse et si ces personnes ou sociétés sont liées ou non. En cas de doute, contactez le service de conformité du groupe.

A



i. Concurrence loyale

Conformément à nos principes éthiques, nous exerçons nos activités selon des pratiques loyales, qui respectent les règles de concurrence nationales et internationales.

Les employés sont tenus de respecter les lois nationales et internationales visant à protéger une concurrence loyale, en particulier les dispositions sur la concurrence déloyale et les lois antitrust.

Les ententes avec des sociétés concurrentes sur les prix, les conditions de vente, les restrictions de quantité, le partage des marchés, les offres dans le cadre d'appel d'offres, etc., sont strictement interdites.

Les autres échanges d'informations de nature à freiner la libre concurrence sont également à proscrire. Les contacts avec nos concurrents doivent être réduits au minimum. En outre, nous n'échangeons pas d'informations concernant les stratégies ni de données commerciales ou techniques sensibles avec nos concurrents, en particulier lors d'événements organisés par des associations industrielles et professionnelles.

L'échange d'informations avec nos partenaires d'entreprise en participation est envisageable uniquement lorsqu'il est indispensable pour atteindre l'objectif commercial de ladite entreprise.

Nous exigeons également de nos fournisseurs qu'ils respectent les règles de la concurrence loyale. Si un fournisseur n'a pas instauré de politiques à cet égard jugées satisfaisantes pour Georg Fischer, il doit reconnaître le caractère contraignant du Code pour les partenaires commerciaux de Georg Fischer.

La directive générale portant sur les règles de conduite qui régissent le droit de la concurrence fournit des informations supplémentaires. En cas de doute, veuillez vous adresser au service juridique du groupe.



Exemple

Vous travaillez pour une organisation commerciale Georg Fischer. Un client vous invite à participer à la « Journée des Fournisseurs ». L'ordre du jour comprend un « échange d'expériences ».



Que faire ?

Vous ne devez pas échanger d'informations avec votre hôte (le client) ou avec les autres invités (les fournisseurs) sur les prix, les quotas, les capacités de production, les ruptures d'approvisionnement, les remises et tout autre aspect, que ce soit lors de discussions, de conversations en petits groupes, de conversations personnelles ou de discussions amicales. Si possible, vous devez quitter l'événement.



Pourquoi c'est important

Tout échange avec des concurrents sur des facteurs, des quantités d'achat et des conditions qui influent de quelque manière que ce soit sur les prix est interdit par les lois antitrust. En revanche, il n'est pas interdit de discuter et de convenir de certaines questions purement techniques (« normes ») dans le cadre d'associations industrielles et professionnelles, même si celles-ci doivent être respectées d'une manière générale.

“ Nous ne coordonnons pas notre comportement avec celui de nos concurrents et nous ne partageons pas nos idées avec eux. ”

j. Délit d'initiés

Les informations confidentielles incluent tous les faits confidentiels qui, s'ils étaient divulgués, pourraient avoir une incidence prévisible sur le cours des valeurs de Georg Fischer AG.

Les informations sont confidentielles dans les contextes suivants :

- informations financières importantes, notamment les résultats semestriels et annuels non publiés ;
- vastes projets d'acquisition ou de dessaisissement, y compris l'établissement et la dissolution d'entreprises en participation ;
- la conclusion ou la résiliation de contrats importants ;
- tout litige portant sur un montant élevé ;
- des changements importants dans la structure financière ou la structure de gestion.

Les employés qui détiennent des informations confidentielles ne sont pas autorisés à négocier des valeurs de Georg Fischer AG. En outre, les employés ne doivent pas divulguer d'informations confidentielles à des tiers, y compris leur partenaire, leur conjoint ou un membre de leur famille. Le délit d'initiés est considéré comme une infraction pénale dans la plupart des pays.

“ Nous ne commettons pas de délits d'initiés et nous ne divulguons pas d'informations confidentielles. ”

k. Conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts survient lorsqu'une personne prend une décision commerciale qui présente un intérêt personnel. Cet intérêt personnel peut également concerner un ami ou un parent. Vous devez informer le responsable approprié de tout conflit d'intérêts présumé.

Vous devez vous assurer que vos activités n'entrent pas en conflit avec les intérêts de Georg Fischer. Vous devez même éviter toute apparence de conflit d'intérêts potentiel.



Exemple



Un ami souhaite investir de l'argent et compte acheter des actions de Georg Fischer. De par votre poste, vous savez que les résultats semestriels seront excellents. Après leur annonce, le cours de l'action de Georg Fischer va très certainement augmenter. Vous envisagez de conseiller à votre ami d'acheter des actions de Georg Fischer avant l'annonce des résultats.



Que faire ?

Vous ne devez révéler sous aucun prétexte des informations à votre ami.



Pourquoi c'est important

Les informations dont vous avez connaissance et qui n'ont pas encore été rendues publiques sont des informations confidentielles que vous ne devez communiquer à personne. La divulgation directe ou indirecte de ces informations pourrait vous amener à faire l'objet de poursuites.

Q

Un conflit d'intérêts est-il toujours interdit ?

Ne l'est pas si vous divulguez tout conflit d'intérêts potentiel et que vous en informez votre supérieur avant de prendre une décision. Toute décision ultérieure doit être approuvée par votre supérieur, de préférence par écrit.

A

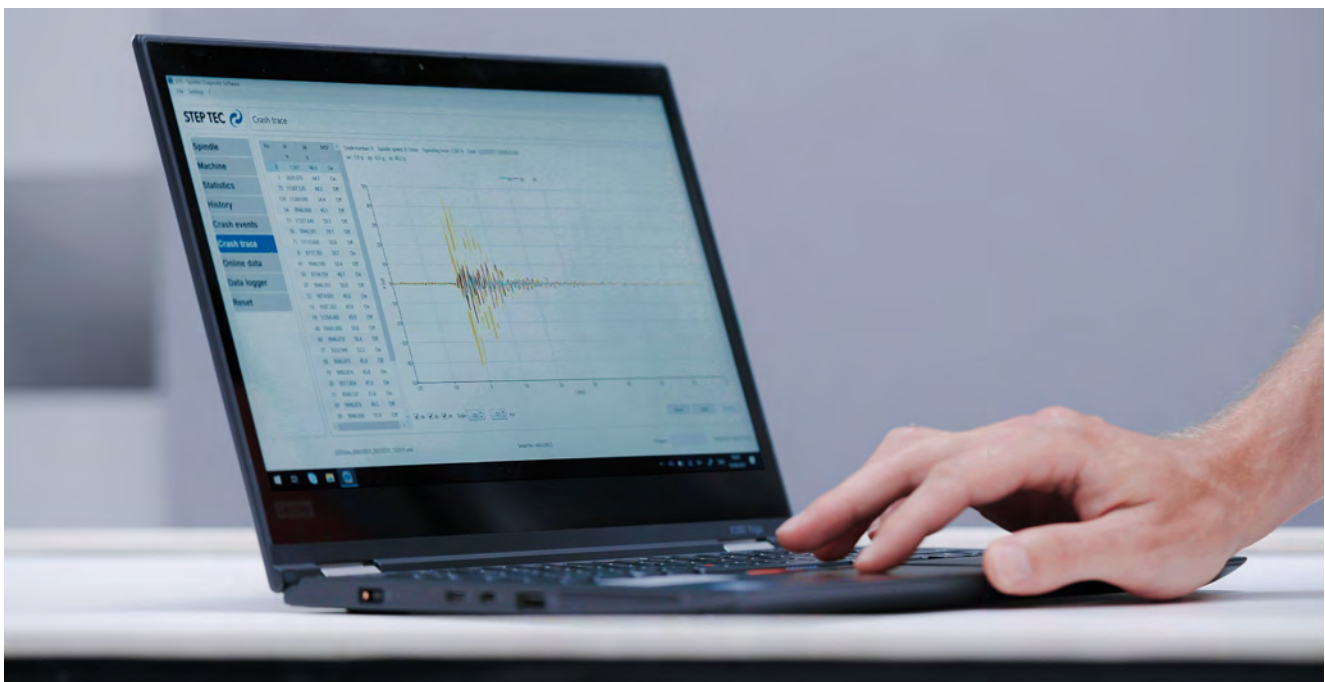
Protection de la propriété de Georg Fischer

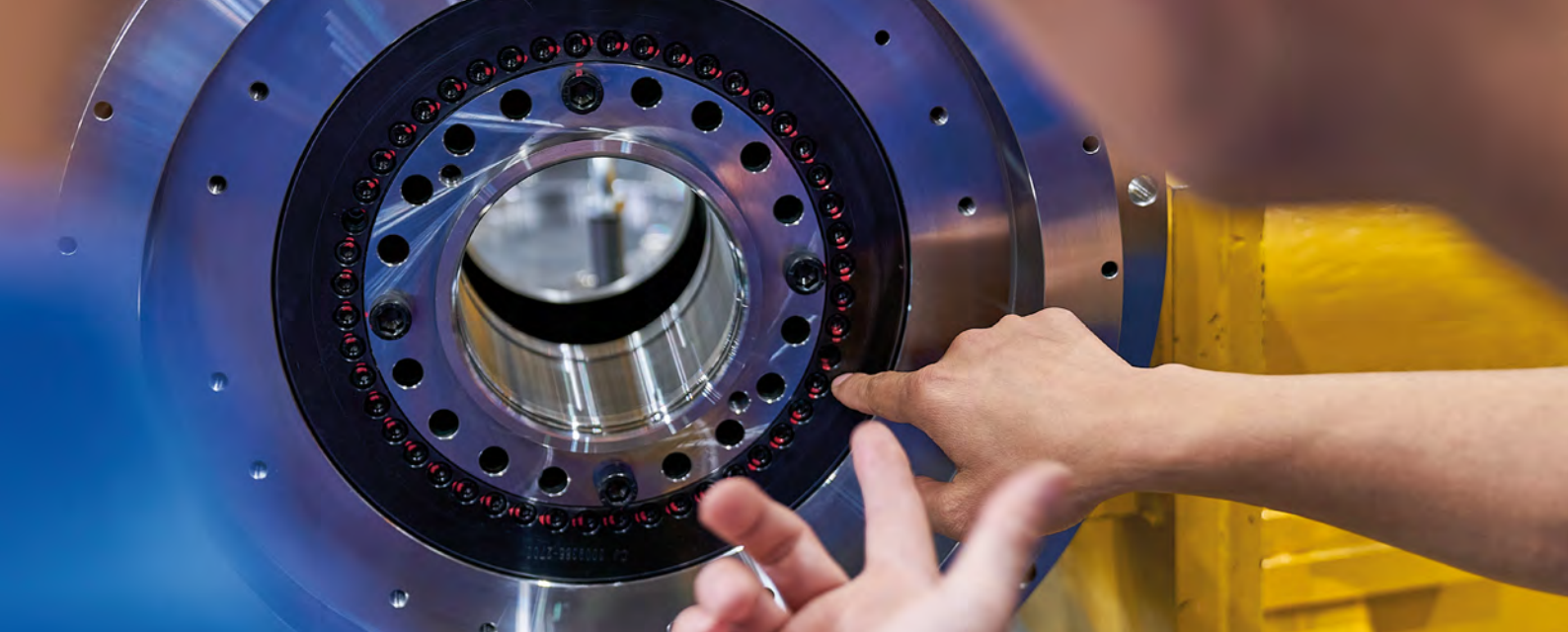
a. Propriété opérationnelle

Les installations dans les bureaux et les usines de Georg Fischer sont destinées à l'exécution des opérations quotidiennes et les employés doivent les maintenir en bon état.

Les employés ne doivent pas faire un mauvais usage des biens appartenant à Georg Fischer à des fins personnelles, ni les endommager ou les détruire délibérément.

Les employés peuvent utiliser certains dispositifs opérationnels, tels que les ordinateurs et téléphones portables, à des fins personnelles, conformément aux politiques de la société Georg Fischer concernée. L'utilisation privée de téléphones portables pendant les heures de travail doit être limitée aux cas d'urgence et respecter la réglementation locale en matière de sécurité. Des règles spéciales s'appliquent à l'utilisation privée des voitures de fonction.





b. Propriété intellectuelle

La propriété intellectuelle est le terme généralement employé pour désigner les brevets, les marques, les droits d'auteur, les dessins et modèles, les secrets d'affaires, les échantillons, les modèles, le savoir-faire, etc.

La propriété intellectuelle de Georg Fischer étant extrêmement précieuse, les employés doivent veiller à la protéger. Ils ne peuvent céder des documents de propriété intellectuelle à des tierces parties ni la mettre à leur disposition de toute autre manière sans la signature préalable des accords appropriés destinés à protéger les droits de Georg Fischer.

Les marques contenant ou combinant des marques de Georg Fischer ne peuvent pas être enregistrées par une société du groupe Georg Fischer. Les marques de Georg Fischer ne peuvent être octroyées sous licence afin d'être utilisées par des tiers sans l'approbation du président-directeur général.

Nous protégeons aussi bien la propriété intellectuelle de Georg Fischer que celle d'autrui. Les employés sont tenus de signaler au service des brevets et des marques de Georg Fischer toute violation éventuelle de la propriété intellectuelle par les fournisseurs, les clients ou autres tiers.



Q

Un distributeur vous demande, en votre qualité de responsable commercial chez Georg Fischer, s'il serait possible d'enregistrer une nouvelle marque qui contiendrait le nom de sa société et celui de Georg Fischer. A-t-il le droit ?

Non, il n'est généralement pas permis d'enregistrer une marque contenant la marque Georg Fischer.

A



Gestion des informations, des données et des documents

a. Informations confidentielles

Les informations confidentielles comprennent, notamment, les données techniques sur les produits et les processus, les stratégies de marketing et de ventes, les tarifs d'achat internes, les données client, les informations financières non publiques, les informations sur les transactions, les affaires civiles ou pénales et les données personnelles.

Les employés doivent conserver les informations confidentielles relatives à Georg Fischer en lieu sûr. Les informations confidentielles ne peuvent être mises à disposition ou communiquées à d'autres personnes que dans la mesure où leur divulgation est absolument nécessaire pour atteindre l'objectif visé. Toute divulgation d'informations confidentielles doit également pouvoir être justifiée au regard de leur niveau de confidentialité. Ces impératifs s'appliquent également aux informations confidentielles que nous ont confiées des tiers.

Quel que soit le site où ils travaillent, les employés doivent ranger sous clé les documents confidentiels et verrouiller leurs ordinateurs et autres appareils électroniques lorsqu'ils quittent le bureau.

“ Nous protégeons les données qui nous sont confiées en les traitant correctement, en les utilisant uniquement aux fins prévues et autorisées, et en tenant compte à tout moment des droits des personnes concernées. ”

b. Protection des données

Georg Fischer prend très au sérieux la protection des données personnelles et respecte les nombreuses lois et réglementations visant à protéger les données personnelles et la vie privée des individus dans le monde numérique. Aussi, nous ne traitons les données personnelles de nos employés, de nos clients, de nos fournisseurs et de nos partenaires commerciaux que dans le cadre de nos relations professionnelles. Nous appliquons le RGPD dans tous les pays où nous exerçons nos activités, à moins que des règles plus strictes ne s'appliquent dans un pays ou une région en particulier.

Q

Je veux créer un « mur de photos », composé de photos de tous les membres de mon équipe. Est-ce que je peux le faire ?

Les photos constituent des données personnelles. Vous devez donc obtenir le consentement de toutes les personnes concernées avant d'afficher leur photo. Si une personne s'y oppose, sa photo ne pourra pas être affichée.

A



c. Responsabilité numérique de l'entreprise et intelligence artificielle

GF a mis en place une politique de responsabilité numérique et n'utilise que des procédures respectant les normes les plus élevées en matière d'éthique numérique, en particulier lors du développement, de la fourniture, de l'utilisation ou de l'application de processus automatisés à l'aide de solutions d'intelligence artificielle.



d. Gestion des documents

La gestion des documents couvre la création, la conservation et la destruction de documents.

Nous documentons de façon précise et exhaustive toutes nos transactions commerciales. Les documents se rapportant à nos activités (tels que les fichiers électroniques et les microfilms) sont conservés pendant le délai légal.

À l'issue du délai légal, les documents sont détruits conformément aux dispositions de la directive générale sur la conservation des documents. Les documents qui présentent un intérêt historique doivent être préalablement soumis au responsable des archives du groupe.

Les employés ne doivent en aucun cas détruire des documents qui font référence à une procédure d'enquête ou à un litige imminent ou en cours. En cas de doute, veuillez vous adresser au service juridique du groupe.

“ La période de conservation des documents commerciaux chez Georg Fischer est de 12 ans. ”

Communication, contacts avec les médias et utilisation des réseaux sociaux

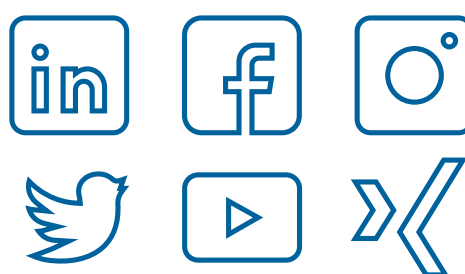
La communication avec les médias, les analystes et les investisseurs incombe généralement au service des communications du groupe et au service des relations avec les investisseurs. Les demandes de renseignements doivent toujours être envoyées à l'un de ces deux services.

Les réseaux sociaux sont l'un des nombreux canaux de communication que nous utilisons. L'ouverture d'un nouveau profil en lien avec Georg Fischer sur les réseaux sociaux nécessite à la fois l'approbation du responsable de la communication/des réseaux sociaux de la division concernée et l'approbation du service des communications du groupe.

Dans la mesure du possible, nous informons nos employés en même temps que les médias et les autres parties prenantes.

Notre communication avec les médias se fait de façon uniforme, ouverte et respectueuse. Nous ne fournissons pas d'informations concernant les procédures judiciaires en cours et nous ne commentons pas les rumeurs.

Lorsqu'ils utilisent les réseaux sociaux, nos employés doivent avoir pleinement conscience de la responsabilité qui leur incombe. Si un(e) employé(e) indique sur son profil personnel qu'il ou elle travaille chez Georg Fischer, ses publications auront un certain impact sur Georg Fischer. Tout employé qui publie, partage ou transfère des contenus illicites, menaçants, diffamatoires ou de toute autre nature qui pourraient être constitutifs d'une infraction pénale ou porter atteinte à la réputation de Georg Fischer, de ses employés, de ses clients, de ses fournisseurs et/ou d'autres parties prenantes pourra faire l'objet d'une enquête pénale et/ou de sanctions disciplinaires.



Q

Pourquoi ne suis-je pas autorisé(e) à publier des messages sur les réseaux sociaux pendant mon temps libre ?

Les employés de Georg Fischer peuvent publier des messages ou des informations sur les réseaux sociaux. Cependant, il est important de rappeler que tout employé qui publie des contenus illicites, menaçants, diffamatoires ou de toute autre nature qui sont punissables par la loi pourra non seulement faire l'objet de poursuites pénales, mais également de sanctions disciplinaires par Georg Fischer, étant donné que sa réputation est en jeu.

A

Comportement inapproprié / signalement des violations / GF Transparency Line

Les employés doivent observer les principes éthiques et moraux énoncés dans le présent Code de conduite. Toute personne ayant un comportement contraire au Code de conduite de Georg Fischer pourra faire l'objet de mesures disciplinaires prises dans le cadre des lois et règlements applicables, des politiques internes du groupe ou des dispositions du contrat de travail.

Les violations peuvent être signalées aux responsables hiérarchiques respectifs ou au service des ressources humaines. Les employés et toute autre personne peuvent signaler toute violation de manière anonyme en utilisant le mécanisme de signalement GF Transparency Line qui est géré par un prestataire de services externe et disponible 24h/24, 7j/7. Vous trouverez les liens sur le site Internet et l'intranet de Georg Fischer.

Les employés peuvent également contacter le service juridique du groupe, sis à Schaffhouse, directement par téléphone (allemand, anglais, français ou italien) ou par écrit (dans n'importe quelle langue) en envoyant un courriel à l'adresse suivante : compliance@georgfischer.com.

Les courriers électroniques envoyés à cette adresse peuvent également être soumis de manière anonyme. Le service juridique du groupe s'efforcera, dans la mesure du possible, de protéger l'identité des employés qui signalent une violation.

Les signalements malveillants et les fausses accusations pourront faire l'objet de mesures disciplinaires et de poursuites pénales.

GF Transparency Line

Tout comportement inapproprié ou toute autre question dont vous ne voulez pas discuter ouvertement (par exemple si vous êtes victime ou témoin de discrimination, d'intimidation, d'une agression sexuelle et en cas de violation de la loi, telle qu'un acte de corruption, etc.) peut être signalé de manière sécurisée et anonyme via un dispositif confidentiel, la GF Transparency Line, disponible 24h/24, 7j/7 et en neuf langues (allemand, anglais, chinois, français, italien, portugais, roumain, espagnol et turc). Si vous souhaitez signaler une violation via la GF Transparency Line, vous devez suivre la procédure suivante :

- consulter le site Internet de Georg Fischer ;
- aller en bas de la page d'accueil ; et
- cliquer sur « Whistleblowing ».

Vous serez alors redirigé(e) de manière totalement anonyme et intraçable vers le site Internet d'un prestataire de services externe certifié, qui opère exclusivement sur son propre serveur sécurisé et donc en dehors et indépendamment de l'infrastructure informatique et des autres infrastructures de Georg Fischer. Le contenu de votre signalement sera envoyé sous forme chiffrée au responsable de la conformité du groupe (CCO) de Georg

Fischer. Seuls vous et le CCO – et personne d'autre, notamment le prestataire de services – ne pourront avoir accès à votre signalement ou le déchiffrer. Par conséquent, personne ne pourra vous identifier, à moins que vous n'ayez révélé vous-même votre identité, ce que vous pouvez mais ne devez pas faire. En outre, la GF Transparency Line vous permet d'installer une boîte de dialogue sécurisée par le biais de laquelle vous pourrez communiquer avec le CCO. Vous seul(e) pouvez configurer cette boîte de dialogue sécurisée qui vous permettra, à vous et au CCO, d'échanger des informations et des messages chiffrés et intraçables auxquels personne d'autre ne pourra avoir accès.



Questions sur le Code de conduite de Georg Fischer

Les responsables hiérarchiques constituent le premier point de contact pour toute question concernant le Code de conduite de Georg Fischer. Le service juridique du groupe, qui peut être contacté à l'adresse code@georgfischer.com, se fera également un plaisir de vous communiquer des informations supplémentaires.

Vous avez des questions sur le Code de conduite ?

Envoyez-les à l'adresse suivante : code@georgfischer.com



Entrée en vigueur

Le Code de conduite de GF a été approuvé par le comité exécutif le 13 décembre 2022 et entrera en vigueur le 31 décembre 2022. Il remplace le Code de conduite de Georg Fischer daté du 1er août 2013.



Service juridique

Marc Lahusen

Tél: +41 52 631 21 85

marc.lahusen@georgfischer.com

Informations sur l'éditeur

Publication : Georg Fischer AG

Édition : Georg Fischer AG, Corporate Development

Maquette : Siegelwerk GmbH

Photos : Nik Hunger, Philippe Roy, Alberto Bernasconi, Anna Schroll, Jan Hosan, Alberto Bernasconi, Keystone, SNB, RE-DPIXEL - stock.adobe.com, babaroga - stock.adobe.com, ztony1971 - stock.adobe.com, Quality Stock Arts - stock.adobe.com, pitipat - stock.adobe.com



Georg Fischer AG
Amsler-Laffon-Strasse 9
8201 Schaffhausen
Switzerland

Tél: +41 52 631 11 11
www.georgfischer.com