

# HORLYNE

**Code de conduite**

## Introduction

Horlyne, société du groupe Acrotec, a toujours privilégié la responsabilité personnelle et considéré que l'intégrité, l'honnêteté, la loyauté et le respect de toutes les dispositions légales applicables sont des valeurs essentielles.

Il est donc important que chaque salarié Horlyne retienne, applique et vive ces valeurs dans le cadre de son activité quotidienne de telle sorte à, notamment, préserver la réputation de Horlyne.

Le présent code constitue une feuille de route pour maintenir le cap s'agissant du respect et de la mise en œuvre de ces valeurs. Il ne peut pas couvrir l'ensemble des situations susceptibles de se produire. Il constitue ainsi plutôt un cadre de référence.

Lorsque les collaborateurs ne sont pas sûrs de la conduite à adopter dans une situation donnée, ils doivent chercher assistance et, chacun à leur niveau, agir « correctement ».

D'une manière générale, les principes de base suivants s'appliquent à chaque collaborateur :

- éviter tout comportement susceptible de léser Horlyne, sa réputation et/ou de constituer un risque pour Horlyne et/ou sa réputation ;
- agir en toute légalité et honnêteté ;
- placer les intérêts de Horlyne au-dessus des intérêts personnels ou d'autres intérêts.

Le respect du présent code implique d'établir un environnement ouvert et honnête. Chaque fois qu'un collaborateur aura connaissance d'une violation du code, de la politique de Horlyne ou de la Loi, il lui appartiendra de le dénoncer de telle sorte à pouvoir faire face au problème et/ou éviter une nouvelle occurrence de celui-ci. En fonction des circonstances, des mesures correctives et préventives peuvent faire intervenir la formation, le conseil et/ou des mesures disciplinaires (pouvant aller jusqu'au licenciement).

Dans la volonté de respecter nos valeurs, nous éviterons de négocier avec quiconque n'adhère pas à celles-ci et est susceptible de nuire à notre réputation et feront en sorte que chaque membre de notre entreprise et nos partenaires ait connaissance de nos valeurs.

Aux fins du présent code, le terme collaborateur fait référence aux salariés, aux salariées de Horlyne, et ce, quel que soit le niveau hiérarchique du collaborateur.

---

## Article 1 Respect des lois, normes et règlements

### **Nous respectons les dispositions légales**

Horlyne et ses collaborateurs respectent les lois et les règlements en vigueur. Les collaborateurs doivent de même se conformer aux règles et directives internes qui peuvent s'appliquer dans certaines situations données. Ces règles sont spécifiques à Horlyne et peuvent être plus strictes que les dispositions légales ordinaires.

---

## Article 2 Conflits d'intérêts

### **Nous devons toujours agir au meilleur des intérêts de Horlyne**

Un conflit d'intérêts se produit lorsque les intérêts personnels d'un collaborateur ou d'un proche du collaborateur se heurte aux intérêts de Horlyne.

*Exemple : le cousin de l'un.e de vos employé.e.s dirige une entreprise de décoration et peut vous consentir un bon prix si vous faites appel à lui pour rénover vos locaux. Si l'intérêt personnel est déclaré, le processus de sélection est transparent et le côté professionnel doit être traité par une autre personne que le membre de la famille afin qu'aucun conflit d'intérêt n'existe.*

Les collaborateurs doivent, éviter tout conflit d'intérêts.

Toutefois si un conflit d'intérêts se produit ou est susceptible de se produire, le collaborateur doit en référer de manière loyale et transparente à son supérieur hiérarchique et/ou au service des ressources humaines de la société qui l'emploie.

---

## Article 3 Poste externe de dirigeant et autres activités externes

### **Nous tenons compte des intérêts de Horlyne et de sa réputation dans nos activités et engagements externes.**

En dehors de Horlyne, les collaborateurs ne doivent exercer aucune activité susceptible d'interférer avec les responsabilités qu'ils assument chez Horlyne, de créer des risques pour la réputation de Horlyne ou d'entrer de toute manière en conflit avec les intérêts de Horlyne.

Lorsqu'ils ne sont pas sûrs de pouvoir exercer une activité précise (y compris et notamment activité politique, associative ou de mécénat), les collaborateurs doivent consulter leur supérieur hiérarchique.

Les fonctions et activités externes suivantes ne peuvent être exercées qu'après avoir été préalablement autorisées par le CEO de la société et un membre du Conseil d'administration de la société :

- membre d'un conseil d'administration d'une entité ne faisant pas partie du groupe Acrotec ;
- poste de dirigeant d'une entité ne faisant pas partie du groupe Acrotec ;
- salarié d'une entreprise ne faisant pas partie du groupe Acrotec,
- conseiller ou partenaire d'une entreprise ne faisant pas partie du groupe Acrotec.

L'autorisation sera révoquée si l'activité ou le poste est susceptible d'entrer en conflit avec les intérêts Horlyne et du groupe Acrotec.

Les collaborateurs exercent leurs fonctions et activités externes à leurs propres frais et risques pendant leur temps libre uniquement.

---

## Article 4 Famille et proches

### **Nos décisions en matière d'embauche et de développement personnel sont toujours loyales et objectives**

Les partenaires et membres de la famille proche des collaborateurs sont embauchés sur la base de leurs qualifications, de leurs réalisations, de leurs compétences et de leur expérience.

Lors de stages, les enfants de collaborateurs de Horlyne peuvent être traités en priorité s'ils disposent des qualifications adéquates.

---

## Article 5 Opportunités commerciales du groupe

### **Nous nous engageons à faire progresser les affaires de Horlyne**

Les collaborateurs ne doivent pas concurrencer Horlyne. Ils ne doivent pas tirer d'avantages personnels des affaires potentielles qu'ils peuvent identifier au cours de leur travail.

Si un collaborateur veut suivre, à titre personnel, une affaire potentielle susceptible d'intéresser Horlyne, il doit en informer son supérieur hiérarchique. Horlyne décidera si elle veut faire valoir ses intérêts et dans l'hypothèse où elle renoncerait et qu'il n'y a pas de concurrence directe ou indirecte avec Horlyne, le collaborateur peut faire valoir ses intérêts.

---

## Article 6 Responsabilité vis-à-vis du client, commerce loyal et règle en matière d'entente (concurrence loyale)

**Horlyne est prête et motivée à opérer dans un environnement concurrentiel en adoptant une attitude conforme aux dispositions légales et de commerce loyal**

Le collaborateur s'engage ainsi à ne pas communiquer de fausses informations au marché concernant les produits et recettes, à ne pas manipuler les clients à des fins commerciales ou à ne pas faire de publicité trompeuse pour les produits de Horlyne.

Les collaborateurs doivent par ailleurs se conformer aux règles en matière d'entente (anti-trust) et ainsi notamment respecter les règles suivantes :

- les politiques et prix commerciaux doivent être déterminés en toute indépendance et ne doivent pas être convenus, discutés ou divulgués avec des concurrents de Horlyne, des parties non prenantes, et ce, directement ou indirectement ;
- les clients, territoires et marchés ne doivent pas faire l'objet d'une répartition entre Horlyne et ses concurrents ;
- les clients et les fournisseurs doivent être traités de manière équitable.

---

## Article 7 Informations confidentielles

**Nous estimons et protégeons nos informations confidentielles et respectons les informations confidentielles des autres**

Les informations confidentielles correspondent aux informations qui n'ont pas (encore) été dévoilées au public. Elles comprennent les secrets commerciaux, les plans commerciaux, les plans de marketing et de services, les listes de clients potentiels, les idées de conception et de production, les formules des produits, les modèles, les bases de données, les dossiers, les informations sur les salaires, les prix pratiqués, les données financières non-publiées ainsi que toute autre donnée non-divulguée.

Le succès de Horlyne dépend de l'utilisation des informations confidentielles et de leur non-divulgarion aux tiers.

A moins que cela ne soit requis par la loi ou autorisé par la direction de la société, les collaborateurs n'ont pas le droit de divulguer les informations confidentielles ni d'en autoriser la divulgation. Cette obligation continue à s'appliquer après la cessation du contrat de travail de chaque collaborateur. Les collaborateurs doivent faire de leur mieux pour éviter toute divulgation malencontreuse, en faisant notamment preuve du plus grand soin lors de l'enregistrement ou de la transmission des informations confidentielles.

Horlyne respecte les intérêts similaires que les tiers peuvent avoir en matière de protection des informations confidentielles. Dans le cas où un/des tiers partage/ent des informations confidentielles, ces informations doivent être traitées avec le même soin que les informations confidentielles de Horlyne.

---

## **Article 8 Fraude, protection des biens, comptabilité**

### **Nous insistons sur l'honnêteté et respectons l'ensemble des biens de Horlyne**

Les collaborateurs ne doivent pas effectuer d'actes frauduleux ou malhonnêtes qui impliquent les biens, les finances et la comptabilité de Horlyne ou d'un tiers. De tels actes peuvent conduire non-seulement à des sanctions disciplinaires mais également à des poursuites pénales.

Les données financières de Horlyne forment la base de la gestion commerciale de Horlyne et de l'exécution des obligations de Horlyne envers les différentes parties prenantes. L'ensemble de ces données doit par conséquent être correct et conforme aux normes comptables de Horlyne.

Les collaborateurs doivent préserver les biens de Horlyne (corporels et incorporels, y compris savoir-faire, informations confidentielles et secrètes, système d'information) et en faire un usage correct et efficace. Ils doivent ainsi et notamment protéger ces biens contre tout endommagement, perte, abus, vol, fraude, détournement ou destruction.

Dans l'étendue permise par la loi, Horlyne se réserve la possibilité de contrôler et d'examiner la manière dont ses biens sont utilisés par les collaborateurs. Elle peut ainsi procéder à l'inspection de tous les courriels, données et fichiers conservés sur les terminaux de son réseau.

---

## **Article 9 Corruption**

### **Nous condamnons toute forme de corruption**

Les collaborateurs ne doivent jamais proposer ou promettre, directement ou par le biais d'intermédiaires, un quelconque avantage personnel, financier ou autre en vue d'obtenir ou de maintenir une relation d'affaires ou d'autres avantages avec un tiers, que celui-ci soit public ou privé. De même, les collaborateurs ne doivent pas accepter de tels avantages en vue d'accorder à un tiers un traitement préférentiel. Les collaborateurs doivent en outre s'abstenir de toute activité ou de tout comportement susceptible de donner l'impression d'une telle conduite ou de la tentative d'une telle conduite ou bien d'entraîner des soupçons à cet égard.

Les collaborateurs doivent savoir que la proposition ou l'octroi d'avantages irréguliers en vue d'influencer la décision d'une tierce partie – que celle-ci ait la qualité de fonctionnaire ou non – peut non-seulement entraîner des sanctions disciplinaires, mais également des poursuites pénales.

Un avantage irrégulier peut être constitué par tout élément de valeur visant à favoriser le destinataire, y compris un contrat de travail ou de louage de services à un proche du destinataire.

---

## Article 10 Présents, repas d'affaires, divertissements

### **Nous opérons parmi nos concurrents sur la base de nos qualités et de nos compétences**

Les collaborateurs ne doivent pas être influencés par l'octroi de faveurs et ne doivent pas essayer d'influencer d'autres personnes en leur prodiguant irrégulièrement des faveurs. Les collaborateurs peuvent uniquement proposer ou accepter des repas d'affaires et présents raisonnables (max CHF 250.- ; un montant supérieur doit être validé par la direction ou, s'il concerne la direction, par le Conseil d'administration), lorsque cela est approprié selon les circonstances.

Ils n'ont pas le droit d'accepter ou de proposer des présents et/ou des divertissements ou repas d'affaires lorsqu'un tel comportement peut donner l'impression d'influencer irrégulièrement la relation d'affaires concernée. En cas de doute, le collaborateur doit demander assistance à son supérieur hiérarchique et/ou au service juridique et/ou au directeur financier du groupe.

La présente disposition s'applique également aux relations intra-groupes, soit entre les collaborateurs d'entités différentes appartenant au groupe Acrotec.

---

## Article 11 Discrimination, harcèlement et diversité

### **Nous défendons la diversité et respectons la dignité personnelle de nos collaborateurs**

Horlyne respecte la dignité personnelle, la vie privée et les droits individuels de chacun de ses collaborateurs et s'engage à offrir un lieu de travail sans discrimination ni harcèlement qu'il soit fondé sur l'origine, la nationalité, la religion, la race, le sexe, l'âge ou l'orientation sexuelle (*cf. définition de la discrimination et du harcèlement en annexe*).

Les collaborateurs qui pensent que leur cadre de travail n'est pas conforme aux principes susmentionnés sont encouragés à faire part de leur problème au service des ressources humaines.

## Article 12 Rapport des conduites illégales ou non-conformes (lanceur d'alerte)

### **Nous devons veiller à agir en toute intégrité dans n'importe quelle situation**

Les collaborateurs doivent rapporter à leur supérieur hiérarchique et/ou, le cas échéant, au service des ressources humaines de Horlyne et/ou à la personne de confiance neutre désignée pour toutes les entités du groupe Acrotec, et ce, conformément au règlement ad-hoc, toute pratique ou tout acte qu'ils tiennent pour inapproprié / contraire à la loi ou encore susceptible de créer des dangers pour l'homme ou l'environnement.

Selon la nature de l'affaire, les violations peuvent être directement rapportées au plus haut niveau (groupe Acrotec) lorsque cela est approprié. Les plaintes peuvent être rapportées de manière confidentielle et pourront, le cas échéant, être transmises aux autorités compétentes. Pour que le dispositif d'alerte interne fonctionne, Horlyne et le groupe Acrotec s'engage à garder strictement le secret sur les dénonciations. L'anonymat du lanceur d'alerte est garanti dans le cadre de la loi ainsi que la confidentialité des informations portées à la connaissance de l'instance interne. Dans ce cadre, l'instance interne protège le lanceur d'alerte de toute discrimination ou représailles. Le dispositif d'alerte respecte l'entier des dispositions en matière de protection des données.

Les plaintes devront être correctement examinées. Le présent code ne tolère aucune sanction ou représailles à l'encontre des collaborateurs qui rapportent des problèmes en toute bonne foi, étant entendu que les droits de la personne incriminée sont également protégés.

Les dénonciations qui ont pour seul but de calomnier ou d'accuser à tort, ne sont pas protégées et Horlyne se réserve le droit de les sanctionner.

Horlyne s'engage à informer et sensibiliser ses collaborateurs sur les principes et valeurs énoncés dans le présent article et notamment l'absence de sanction en cas de signalement (exception : ceux qui ont pour but de calomnier ou d'accuser à tort) justifié et la possibilité de garder l'anonymat et la protection qui en découle.



---

## Article 13 Inobservation du présent code

### **Nous nous engageons à consulter le présent code, à en observer les dispositions et à chercher assistance requise**

Chaque collaborateur doit veiller à observer l'ensemble des dispositions du présent code et à chercher toute assistance nécessaire auprès de son supérieur hiérarchique, du service des ressources humaines de la société, du service juridique du groupe.

Chaque collaborateur (responsabilité individuelle) doit agir « correctement ». En cas de doute, les collaborateurs doivent être guidés par les principes de base énoncés dans la partie « Introduction » du présent code.

Toute inobservation du présent code peut conduire à des mesures disciplinaires (y compris la résiliation du contrat de travail) et, le cas échéant, à des poursuites judiciaires ou des sanctions pénales.

Zian Kighelman, CEO