



CHARTÉ ÉTHIQUE

SOMMAIRE

PRÉAMBULE

P.03

LES VALEURS DU GROUPE

P.04

LES ENGAGEMENTS SOCIAUX ET HUMAINS

P.07

LES RESSOURCES ET LES INFORMATIONS

P.12

LES SYSTÈMES D'INFORMATION

P.17

L'ÉTHIQUE DES AFFAIRES

P.20

UN GROUPE TOURNÉ VERS L'AVENIR

P.21



PREAMBULE

Le Groupe Zurflüh-Feller est engagé dans une démarche éthique, sociale et environnementale au travers de sa stratégie de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE). L'objectif de cette charte est de partager les engagements du Groupe auprès de ses collaborateurs et des parties prenantes, ainsi que de s'assurer de leur implication dans le développement durable par un cadre de référence commun.

Cette Charte témoigne de notre volonté d'intégrer les principes de développement durable dans l'ensemble de nos activités.

• À QUI S'APPLIQUE CETTE CHARTE :

- ▶ Tous les employés, directeurs et managers
- ▶ Toutes les parties tierces agissant pour le compte du Groupe, y compris :
 - ▶ Les sous-traitants, dont les consultants, les indépendants et le personnel intérimaire.
 - ▶ Les stagiaires et apprentis.
 - ▶ Les parties tierces employées ou payées pour aider le Groupe à réaliser des ventes, notamment les agents.

Les fournisseurs et partenaires sont tenus d'appliquer des standards au moins équivalents aux nôtres. Ces standards sont exposés dans la « **Charte Achats Responsables** ». Cette charte est une base commune à toutes les entités du Groupe dans le monde.

• QUI EST RESPONSABLE DE LA MISE EN OEUVRE DE CETTE CHARTE ?

Tous les membres de l'entreprise doivent connaître cette charte. Nous avons tous la responsabilité de respecter les principes opérationnels décrits dans celle-ci en agissant de manière éthique en toutes circonstances et en fonction de nos missions.

Les directeurs et managers jouent un rôle clé et assument des responsabilités supplémentaires.

Il est de leur responsabilité de :

- ▶ Aborder et promouvoir les principes exposés dans cette charte avec les membres de leurs équipes.
- ▶ Garantir un environnement dans lequel tout le monde peut librement poser des questions et soulever des inquiétudes.
- ▶ Se comporter de manière exemplaire, en accord avec les valeurs du Groupe.
- ▶ Veiller à l'application de cette charte et répondre aux questions.

• QUE SE PASSE-T-IL SI NOUS NE RESPECTONS PAS CETTE CHARTE ?

Le non-respect de la charte peut avoir de lourdes conséquences pour l'entreprise et les personnes impliquées. Ces répercussions peuvent inclure des sanctions disciplinaires, des amendes ainsi qu'une atteinte à l'image et à la réputation de l'entreprise. Tout signalement d'une violation avérée ou présumée de la charte sera pris au sérieux et traité avec diligence.

Chaque signalement fera l'objet d'un examen rigoureux, impartial et conforme aux exigences légales. Selon la gravité de la violation, des mesures disciplinaires pourront être appliquées, en accord avec la législation en vigueur et les politiques internes de l'entreprise.

Tous les employés sont tenus de coopérer pleinement aux investigations. Le Groupe s'engage à garantir la confidentialité des personnes concernées tout au long du processus et un traitement digne dans le respect du principe de présomption d'innocence.

1

**LES VALEURS
DU GROUPE**

1. LES VALEURS DU GROUPE

La culture d'une organisation réside dans ses valeurs fondamentales. Des valeurs qui décrivent ce que nous sommes, notre engagement auprès des parties prenantes et notre contribution à la société. Ce sont les bases de notre réussite.

Les 4 valeurs du Groupe sont :



Proximité client



Excellence



Audace



Esprit d'équipe

LA PROXIMITÉ CLIENT

- ▶ Nous assurons une écoute active des clients pour bien cerner leurs besoins afin de mieux les satisfaire et les fidéliser.
- ▶ Nous plaçons le client au centre de nos actions afin de lui garantir une forte réactivité.

L'EXCELLENCE

- ▶ Nous aspirons toujours au meilleur dans nos actions et nos résultats.
- ▶ Nous souhaitons proposer à nos clients les meilleurs produits, un service optimal sans aucun compromis sur la qualité.
- ▶ Nous visons une excellence dans tous nos processus afin de garantir un avantage concurrentiel durable.

L'AUDACE

- ▶ Nous sommes capables de repousser plus loin nos limites, de sortir du cadre en étant curieux et en refusant de rester dans notre zone de confort.
- ▶ Nous encourageons la créativité et l'agilité pour s'adapter aux évolutions de notre environnement.
- ▶ Simplement nous osons le changement.

L'ESPRIT D'ÉQUIPE

- ▶ Nous nous attachons en permanence à comprendre le besoin d'autrui pour savoir y répondre et privilégier la réussite collective plutôt que la réussite individuelle.
- ▶ Nous construisons la réussite de nos projets autour de l'intégrité et du savoir-faire de nos collaborateurs.

2

**LES ENGAGEMENTS
SOCIAUX ET HUMAINS**

2. LES ENGAGEMENTS SOCIAUX ET HUMAINS

A) DROITS DE L'HOMME ET DU TRAVAIL

En tant qu'entreprise responsable, le **Groupe Zurflüh-Feller** s'engage à respecter les droits de l'Homme dans le cadre de ses activités et de ses relations commerciales. Nous adhérons aux principes exposés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et le Pacte Mondial des Nations Unies.

Nos responsabilités :

- ▶ N'avoir aucun recours au travail des enfants, à toute forme qui pourrait être qualifiée d'esclavage, de travail forcé ou obligatoire, ou à toute autre pratique relevant de l'asservissement ou du travail involontaire.
- ▶ S'engager à respecter la liberté syndicale et la protection du droit syndical, ainsi que le droit d'organisation et de négociation collective de nos employés.
- ▶ Connaître et respecter toutes les lois et réglementations applicables en matière de droit du Travail.

B) SÉCURITÉ - SANTÉ - QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Le **Groupe Zurflüh-Feller** s'engage à garantir des conditions de travail décentes et prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé et sécurité au travail de ses collaborateurs.

Nos responsabilités :

- ▶ Mettre en oeuvre un plan de progrès visant à identifier et réduire les risques et développer une culture santé/sécurité et une meilleure implication de tous les salariés. Celui-ci se traduit par le suivi d'une feuille de route annuelle.
- ▶ Communiquer régulièrement sur les résultats et des cas concrets survenus au sein du Groupe.
- ▶ S'appuyer sur le management visuel et la formation de tous, le Groupe Zurflüh-Feller permet à chacun d'être acteur de la sécurité et de la santé de tous.
- ▶ Mener des diagnostics externes (par exemple, les Risques Psychosociaux) ainsi que des enquêtes internes, fournissant ainsi une vision claire et objective des éventuels dysfonctionnements et des axes d'amélioration. Cette démarche vise à optimiser le bien-être des collaborateurs, ainsi que les conditions et la qualité de vie au travail.

Dans une entreprise qui se veut conviviale, la **Qualité de Vie au Travail** repose autant sur un cadre bienveillant et propice aux échanges que sur les conditions matérielles et la sécurité.

Quelques initiatives concrètes :

- ▶ Des pauses gourmandes et moments de partage.
- ▶ Des journées portes ouvertes et événements internes, créant ainsi un sentiment de fierté et renforçant l'image positive de l'entreprise.
- ▶ Un accueil soigné des nouveaux arrivants : pour faciliter leur adaptation, l'entreprise propose un parcours d'intégration planifié et structuré.
- ▶ Participation à des manifestations sportives et solidaires : l'entreprise encourage ses salariés à participer ensemble à des événements sportifs afin de favoriser l'esprit d'équipe.

C) INCLUSION - PARITÉ - DIVERSITÉ

Nous valorisons toutes les contributions et veillons à ce que tout le monde ait les mêmes chances de réussir. Tous les employés et partenaires doivent être traités avec le même respect et la même dignité, sans distinction d'origine, d'identité ou de condition.

Nos responsabilités :

- ▶ Garantir que nos processus de recrutement, de formation et de promotion sont fondés uniquement sur le savoir-être, les qualifications, les compétences, les réalisations et les performances.
- ▶ Promouvoir l'égalité de traitement, des opportunités et de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale.
- ▶ S'engager à obtenir le meilleur index égalité Homme/Femme possible en fonction du contexte.
- ▶ S'engager à garantir des postes pour les personnes en situation de handicap au-delà des objectifs réglementaires.

D) PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le plan de développement des compétences est un outil stratégique qui permet de faire monter en compétences les salariés, c'est également un puissant levier de motivation et d'engagement.

Nos responsabilités :

- ▶ Assurer l'adaptation au poste en garantissant les compétences nécessaires face aux évolutions technologiques, organisationnelles ou réglementaires.
- ▶ Maintenir l'employabilité en anticipant l'évolution des métiers et en proposant des formations adaptées aux nouveaux besoins.
- ▶ Accompagner la montée en compétences avec un plan de développement aligné sur les enjeux stratégiques et les aspirations des salariés.
- ▶ Garantir un accès équitable à la formation, quelle que soit l'ancienneté, la fonction ou le type de contrat.
- ▶ Impliquer les représentants du personnel en consultant le CSE et en intégrant les partenaires sociaux à la réflexion sur les compétences clés.
- ▶ Investir dans la formation, en finançant les actions et en accompagnant les salariés dans l'identification et la valorisation de leurs acquis.

E) ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNEL - PERSONNELLE

Le droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion permet aux salariés de ne pas être tenus de répondre à des sollicitations professionnelles en dehors de leurs horaires de travail. Cela inclut les appels, les courriels et les autres formes de communication digitale. L'objectif est de garantir des périodes de repos effectives et de renforcer le respect du temps de travail contractuel.

Nos responsabilités :

- ▶ Formaliser une politique de déconnexion.
- ▶ Sensibiliser nos collaborateurs les plus exposés à l'importance de la déconnexion.
- ▶ Éviter les réunions hors des plages habituelles de travail des salariés.
- ▶ Veiller à respecter les horaires de repos hebdomadaires et quotidiens légaux.
- ▶ Suivre l'application du droit à la déconnexion et recueillir régulièrement les retours des salariés.

Le télétravail

Le télétravail s'est imposé comme une composante majeure du monde du travail moderne, notamment à la suite des évolutions technologiques et des crises sanitaires. S'il offre une flexibilité accrue, il soulève également des défis importants pour maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Nos responsabilités :

- ▶ Mettre en place un accord télétravail clair et structuré pour concilier les avantages de la flexibilité professionnelle et la nécessité de préserver un équilibre de vie sain.
- ▶ Être inscrit dans une démarche RSE en réduisant l'impact carbone de nos collaborateurs.

F) DISPOSITIF D'ALERTE PROFESSIONNELLE

Afin de garantir le recueil des alertes professionnelles, une procédure spécifique est définie et communiquée en interne. Un lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, **des informations portant sur :**

- Un crime
- Un délit
- Une menace ou un préjudice pour l'intérêt général
- Une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation de la loi ou du règlement

Qui peut adresser un signalement ?

- Les salariés, anciens salariés et candidats à l'embauche
- Les actionnaires, les associés et les titulaires de droits de vote au sein de l'assemblée générale
- Les membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance
- Les collaborateurs extérieurs ou occasionnels
- Les cocontractants de l'entreprise concernée, leurs sous-traitants ou les membres du personnel et de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance de ces cocontractants et sous-traitants

Le référent éthique a pour responsabilité de :

- Veiller à l'application des codes d'éthique et de conduite
- Conseiller les collaborateurs et répondre à leurs questions sur des dilemmes éthiques
- Traiter les signalements liés à des pratiques contraires à l'éthique
- Sensibiliser les collaborateurs à l'éthique professionnelle
- Assurer une veille réglementaire et mettre à jour les politiques internes

Nos responsabilités :

- ▶ Nommer, former un Référent éthique et lui garantir les moyens et l'indépendance nécessaire à la bonne réalisation de sa mission.
- ▶ Faciliter l'accès des salariés à la procédure d'alerte professionnelle en communiquant et en informant sur la mission du référent éthique, sur sa mission et les moyens de le contacter.

G) VALEURS MANAGÉRIALES

L'éthique professionnelle repose sur des principes universels de respect, de justice, de loyauté, de compétence professionnelle et de confidentialité. Elle implique de : traiter les collaborateurs avec respect et bienveillance.

Le Respect des collaborateurs

Dans la vie professionnelle comme dans la vie privée, le respect est une notion fondamentale. Au travail, il est important d'être respecté à la fois par ses collègues, ses collaborateurs et ses supérieurs. Le respect permet de nourrir l'estime de soi et de sentir que l'on a de la valeur.

Le respect des collaborateurs contribue à leur bien-être et donc, à notre réussite. Dans cette perspective, il est notamment important de lutter contre les discriminations et le harcèlement.

Nos responsabilités :

- ▶ Créer un climat de confiance, encourager la communication ouverte, réduire les conflits interpersonnels et renforcer l'engagement des équipes.
- ▶ Adopter une écoute active, faire preuve d'empathie et prendre en considération les besoins et attentes de chacun.
- ▶ Respecter la dignité, les opinions, les compétences et les aptitudes de chaque collaborateur.
- ▶ S'assurer que tous nos collaborateurs puissent informer leur manager, le service RH ou le référent harcèlement sexuel et agissement sexiste en cas de harcèlement ou le référent éthique.

L'équité

En entreprise, l'équité fait référence à la juste répartition des opportunités, des ressources et du soutien au sein d'une organisation pour tous les employés, quelle que soit leur origine, leur genre, leur âge, leur orientation sexuelle, leur statut socio-économique ou d'autres facteurs de diversité.

Nos responsabilités :

- ▶ Manager chaque collaborateur de manière juste, impartiale et adaptée à ses besoins, sans favoritisme ni discrimination.
- ▶ Prendre des décisions objectives, fondées sur des critères transparents, et garantir une répartition équilibrée des opportunités, des ressources et des responsabilités.
- ▶ Favoriser un environnement de travail sain et motivant, afin que chaque salarié puisse se sentir valorisés.

L'Exemplarité

Elle repose en management sur une idée simple : *s'appliquer à soi-même ce que l'on attend de ses collaborateurs*. Être exemplaire, c'est pouvoir montrer à travers ses propres comportements ce qui est attendu et le chemin à suivre.

Nos responsabilités :

- ▶ Adopter une attitude cohérente, intègre et inspirante en incarnant les standards professionnels fixés.
- ▶ Montrer l'exemple à travers des actions et décisions, afin de motiver les collaborateurs à les suivre et à maintenir un haut niveau de performance.
- ▶ S'indigner et réagir face à des comportements ou situations à risques.

3

**LES RESSOURCES ET
LES INFORMATIONS**

3. LES RESSOURCES ET LES INFORMATIONS

A) L'IMAGE DE MARQUE

L'image de marque reflète la perception du Groupe Zurflüh-Feller par les collaborateurs, clients, fournisseurs et futurs talents. Elle joue un rôle clé dans la fidélisation de nos clients, l'attraction de nouveaux talents, la différenciation face à la concurrence et la création de valeur à long terme. Ainsi, cet enjeu est collectif et nécessite des actions cohérentes et alignées à tous les niveaux de l'entreprise.

Nos responsabilités :

- ▶ Définir une vision claire et des valeurs cohérentes qui guident les actions de l'entreprise.
- ▶ Assurer l'alignement stratégique entre nos objectifs et l'image qu'on souhaite projeter.
- ▶ Développer et gérer l'identité visuelle de nos marques, superviser sa présence en ligne, notamment sur les réseaux sociaux et diffuser des messages cohérents renforçant ses valeurs et sa réputation.
- ▶ Veiller à ce que la marque employeur reflète les valeurs internes.
- ▶ Cultiver un environnement de travail positif qui favorise l'engagement de nos collaborateurs.
- ▶ Mettre en place des initiatives qui démontrent l'engagement de l'entreprise envers des causes sociales, éthiques ou environnementales.
- ▶ Offrir une expérience client positive, cohérente et mémorable.
- ▶ Gérer efficacement les réclamations et s'efforcer à transformer les retours négatifs en opportunités d'amélioration.
- ▶ Chercher à identifier les menaces potentielles pour l'image de marque.

B) INFORMATIONS CONFIDENTIELLES

Les informations internes et les données du Groupe sont une richesse qu'il faut protéger :

Nos responsabilités :

- ▶ Ne pas partager des informations confidentielles du Groupe avec toute personne autre que le destinataire voulu, sauf autorisation préalable obtenue de la part du propriétaire de ces informations ou si une obligation légale nous le permet.
- ▶ Ne pas divulguer les informations transmises par les fournisseurs, les clients et les partenaires sans leur autorisation préalable.
- ▶ Prendre les mesures nécessaires pour éviter la mauvaise utilisation ou la divulgation accidentelle ou volontaire des informations confidentielles, en veillant à les garder dans des lieux sécurisés et en vérifiant les destinataires des mails.
- ▶ Appliquer des précautions strictes lors de l'envoi, de la copie ou de la destruction de documents et de données.
- ▶ Élaborer et respecter tous les accords de confidentialité conclus entre la société et ses partenaires.
- ▶ Restituer les informations confidentielles en sa possession lors de son départ de l'entreprise et s'engager à ne jamais les communiquer à des tiers.
- ▶ Protéger les informations confidentielles en adoptant les mêmes standards dans la vie privée et professionnelle, lors de l'utilisation d'Internet et des réseaux sociaux.

C) UTILISATION DES RESSOURCES ET DES BIENS

En tant que société axée sur l'innovation, le Groupe Zurflüh-Feller détient non seulement des biens physiques, mais également des inventions et un savoir-faire précieux. Nous devons utiliser nos ressources avec la plus grande vigilance, exclusivement pour les activités du Groupe.

Afin de protéger nos innovations, le Groupe Zurflüh-Feller les sécurise par des droits de propriété intellectuelle, tels que des brevets et des marques, afin de prévenir toute utilisation abusive ou détournée par des tiers.

Exemples d'actifs à protéger :

- Inventions techniques, savoir-faire confidentiel, conception industrielle (dessins, aspect, des produits, etc.)
- Marques, noms et logos avec lesquels nous exerçons nos activités
- Sites de production, moyens et ressources industriels, flotte de véhicules, bureaux, équipements informatiques
- Données propres à l'activité du Groupe : portefeuille clients, fournisseurs, tarifs

Endommager, voler ou gaspiller les biens de la société, tout comme négliger la protection de la propriété intellectuelle, nuit à la performance opérationnelle et financière de l'entreprise, tout en portant atteinte à sa réputation.

Nos responsabilités :

- ▶ Protéger les biens et ressources du Groupe Zurflüh-Feller contre tout dommage, altération, fraude, perte ou vol.
- ▶ Déclarer toute innovation ou invention réalisée avec les ressources ou les biens de l'entreprise.
- ▶ Respecter les droits de propriété intellectuelle des tiers.
- ▶ Utiliser les biens et ressources du Groupe Zurflüh-Feller uniquement à des fins professionnelles légitimes et non pas à usage personnel, sauf autorisation exceptionnelle de la Direction.

D) EXACTITUDE DES DONNÉES

Nous devons nous assurer que nos documents d'activité sont complets, précis et dûment autorisés. Il incombe à chacun de s'assurer que tous les documents que nous créons pour le compte du Groupe représentent les faits de manière objective et précise.

L'enregistrement et la communication exacts des informations financières et non financières sont nécessaires pour répondre à nos exigences légales et réglementaires ; la falsification de ces documents peut, dans certaines circonstances, constituer une fraude et entraîner des sanctions civiles et pénales pour l'auteur, la direction et le Groupe.

En outre, des documents précis nous aident à prendre des décisions éclairées sur nos activités et sont essentiels à la réalisation de nos responsabilités envers nos actionnaires, les organismes de réglementation et les autres parties prenantes.

E) CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES ET INFORMATIONS PERSONNELLES

Dans le cadre de nos activités, certains d'entre nous détiendront ou auront accès à des informations personnelles sur les collaborateurs, les clients, les fournisseurs et d'autres personnes. Il est essentiel que nous respections et protégeons ces informations afin de veiller au respect des exigences réglementaires sur la protection des données en vigueur.

Notre groupe est conforme à la législation en vigueur, avec un Délégué à la Protection des Données déclaré à la CNIL et un registre des activités de traitement instauré (RGPD).

D'autre part, nous ne traitons aucune donnée personnelle de manière automatisée. Dans le cadre de nos relations commerciales, nous utilisons les données transmises exclusivement pour la bonne exécution de nos obligations contractuelles.

Nos responsabilités :

- ▶ Ne pas partager, divulguer ou vendre ces données à aucune société ou organisation à des fins commerciales.
- ▶ Donner à toute personne qui en fait la demande un droit d'accès, de rectification, d'effacement, d'opposition de traitement et de limitation de l'utilisation de ses données sur simple demande auprès de notre référent RGPD.
- ▶ Ne pas partager/divulguer des données confidentielles qui pourraient collectées à notre insu (site de traduction en ligne/ intelligence artificielle).

Les informations doivent être :

- Obtenues de manière honnête et légale, et gérées selon des procédures appropriées
- Traitées uniquement à des fins définies et limitées ou déclarées et réduites au strict nécessaire pour cette finalité
- Partagées avec des tiers uniquement si des mesures d'accès et des garanties appropriées sont mises en place
- Proportionnées et pertinentes compte tenu de leur finalité et du but pour lequel elles ont été collectées. Leur durée de conservation doit être corrélée à ces besoins
- Traitées et conservées de manière sécurisée et appropriée
- Traitées dans le respect des droits des individus



4

**LES SYSTÈMES
D'INFORMATION**

4. LES SYSTÈMES D'INFORMATION

A) L'UTILISATION DES OUTILS INFORMATIQUES

L'utilisation des outils informatiques est réservée à un usage professionnel et sous la responsabilité du salarié. Toute utilisation improprie à des fins personnelles ou promotionnelles est interdite.

Les outils sont soumis à un contrôle strict des flux afin de garantir sa pérennité et son efficacité. Les messages qui sont transmis via ces outils sont donc susceptibles d'être enregistrés et archivés.

Nos responsabilités :

- ▶ Ne pas utiliser les outils informatiques pour diffuser des messages contraires à la loi (à caractère diffamatoire, raciste) ou politiques ou syndicales.
- ▶ Signaler à l'administrateur toute anomalie dont il a connaissance.
- ▶ Être vigilant quant au contenu des messages électroniques, car ceux-ci peuvent engager la responsabilité du Groupe Zurflüh-Feller et constituer une preuve en cas de non-respect des engagements et affecter l'image de l'entreprise.
- ▶ S'engager à ne pas communiquer de documents ou d'informations confidentielles et à respecter ses devoirs de secret professionnel.
- ▶ Veiller à ce que les textes, les images, les sons soient libres de droits ou qu'ils soient diffusés avec l'autorisation de leurs auteurs, conformément aux lois en vigueur.
- ▶ Ne pas communiquer ses mots de passe afin d'éviter des utilisations malveillantes ou abusives de son ordinateur ou de ses applications.
- ▶ Ne consulter que les sites internet présentant un lien direct et nécessaire avec l'activité professionnelle, sous réserve que la durée de connexion n'excède pas un délai raisonnable et présente une utilité au regard des fonctions exercées ou des missions à mener.
- ▶ Ne pas télécharger des fichiers à usage personnel.
- ▶ Ne pas installer d'application sans l'autorisation du service informatique.
- ▶ Veiller à protéger le matériel informatique par des bonnes pratiques (ordinateurs en lieu sûr lors des déplacements).

B) LA CYBERSÉCURITÉ

La protection des systèmes d'information et des données du Groupe est la responsabilité de tous. Une utilisation inappropriée peut entraîner des risques tels que des cyberattaques, des pertes de données et affecter l'image et le fonctionnement de l'entreprise. Chaque salarié dispose des outils et données nécessaires à son travail et est formé à leur utilisation sécurisée.

Il est de sa responsabilité de préserver et de protéger les systèmes d'information et les données du Groupe contre les dommages, pertes, vols, altérations et accès non autorisés.

Nos responsabilités :

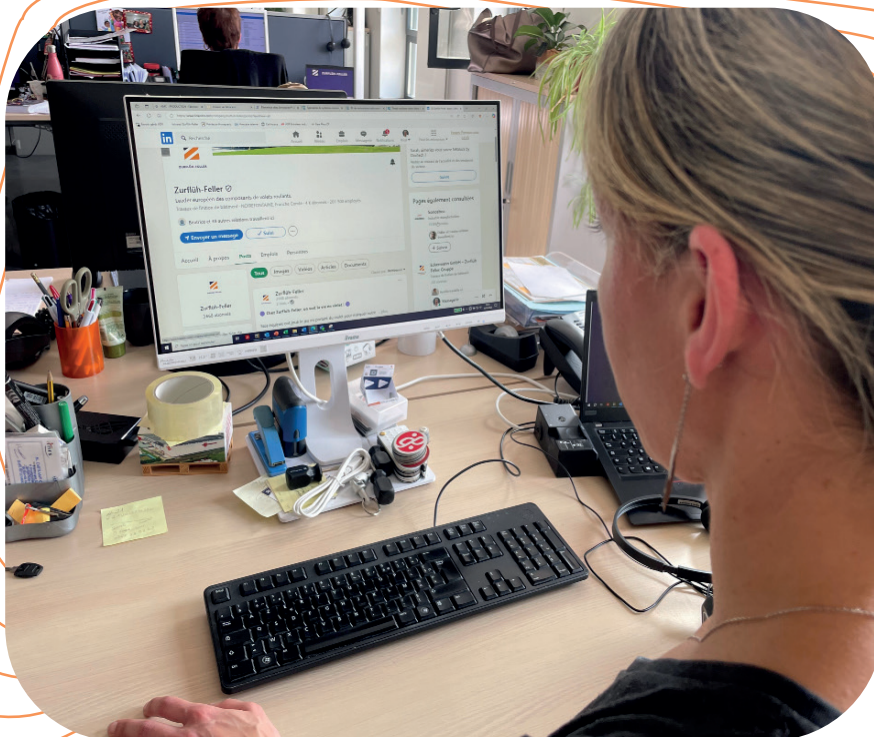
- ▶ Créer et gérer des mots de passe complexes, protéger et ne jamais partager lesdits mots de passe.
- ▶ Identifier les tentatives d'hameçonnage et autres tentatives de manipulation psychologique frauduleuses et signaler immédiatement toute activité suspecte à la hiérarchie ou au service informatique.
- ▶ Proscrire le téléchargement et l'installation de logiciel sans la validation du service informatique.
- ▶ Mettre à disposition les outils nécessaires (règles de mot de passe, VPN, Antispam, double authentification...) pour garantir la sécurité.
- ▶ Former et sensibiliser le personnel sur la cybersécurité.
- ▶ Assurer une veille réglementaire.

C) LES RÉSEAUX SOCIAUX

La présence du Groupe sur les réseaux sociaux est gérée par un service dédié et habilité.
Nous devons utiliser les réseaux sociaux de manière responsable, même en dehors du travail.

Nos responsabilités :

- ▶ Ne pas utiliser ou diffuser les informations confidentielles du Groupe.
- ▶ Distinguer les communications professionnelles des communications personnelles.
- ▶ S'assurer que le temps passé sur les réseaux sociaux n'a aucun impact sur notre travail.



5

**L'ÉTHIQUE
DES AFFAIRES**

5. L'ÉTHIQUE DES AFFAIRES

A) RESPECT DE LA LOI

Le Groupe agit avec honnêteté et équité, en conformité avec les lois et réglementations en vigueur.

Le Groupe est présent dans différents pays, qui ont chacun différentes réglementations : nous nous devons de les respecter ainsi que les standards de chaque pays dans lequel ils s'appliquent. Si une directive contredit la réglementation locale, le Groupe Zurflüh-Feller appliquera cette dernière.

Nos responsabilités :

- ▶ Respecter de la propriété intellectuelle.
- ▶ Respecter les réglementations liées aux douanes, aux échanges commerciaux et au contrôle des exportations.
- ▶ Respecter le droit à la concurrence.
- ▶ Lutter contre la corruption, les fraudes, le blanchiment d'argent.
- ▶ Interdire les paiements en espèce dans les relations commerciales.

B) CONFLIT D'INTÉRÊT

Le conflit d'intérêt apparaît lorsque les intérêts personnels des salariés se confondent directement avec les intérêts du Groupe Zurflüh-Feller et/ou de ses filiales et que le salarié concerné est décisionnaire ou qu'il a la capacité d'influencer directement la décision.

Ce cas doit être signalé, par le salarié concerné, à son responsable hiérarchique pour une prise de décision indépendante.

Nos responsabilités :

- ▶ Assurer que nos décisions et actions sont cohérentes avec les intérêts de la société et ne sont pas influencées par un intérêt personnel quel qu'il soit.
- ▶ Signaler tout intérêt personnel à l'égard de tout employé, fournisseur, client, intermédiaire ou agent public travaillant avec la société, en tant que nouvel employé ou lors d'une promotion à un nouveau poste au sein de l'entreprise.

C) CORRUPTION TRAFIC D'INFLUENCE FRAUDE

La corruption comprend le fait de promettre, offrir, donner, recevoir, accepter de recevoir tout objet de valeur, directement ou indirectement, dans le but d'obtenir un avantage illégitime ou d'influencer une décision.

Les paiements officieux, qui sont des paiements faits pour accélérer les services auxquels le payeur a légalement droit, sont une forme de corruption et sont interdits.

Tout employé qui enfreint ce code et les dispositions des directives du Groupe Zurflüh-Feller en matière de lutte contre la corruption, fera l'objet de sanctions disciplinaires, conformément aux lois et réglementations applicables.

Nos responsabilités :

- ▶ Ne pas offrir ni promettre, ni donner des pots-de-vin, quelle que soit la somme, directement ou par un intermédiaire, à un représentant du secteur privé ou à un agent public.
- ▶ Ne pas accepter ni recevoir toute forme de pot-de-vin, quelle que soit la somme, directement ou par un intermédiaire, de la part d'un représentant du secteur privé ou d'un agent public.
- ▶ Refuser la réalisation d'un paiement officieux et le signaler à son supérieur hiérarchique, à la direction générale ou au référent éthique.
- ▶ Ne pas passer outre les processus internes pour favoriser un de ses proches (embauche, stage, octroi de marchés).
- ▶ Déclarer toute information sur une fraude avérée (interne, externe).

D) CADEAUX ET INVITATIONS

Offrir ou accepter des cadeaux et des invitations peut être interprété comme une tentative d'influencer les décisions du bénéficiaire. Il est donc essentiel de prendre en compte leur valeur, leur fréquence et le contexte dans lequel ils sont offerts ou reçus.

Nos responsabilités :

- ▶ Veiller à ce que les cadeaux et invitations offerts aux clients et aux fournisseurs, ou reçus d'eux, soient à la fois peu fréquents, de valeur modeste et ne créent aucune obligation de réciprocité.
- ▶ Veiller à ce que les cadeaux et invitations soient majoritairement partagés à l'ensemble de l'équipe quand cela est possible.
- ▶ Veiller à ce que l'octroi de cadeaux ou de divertissements à des tiers (clients, partenaires, autorités...) soit soumis à l'approbation du P.D.G. et/ou du Directeur Général. Cette règle ne concerne pas les cadeaux promotionnels (stylos, bloc-notes, calendriers...) tant qu'ils n'impliquent aucune obligation de réciprocité.
- ▶ Déclarer tout cadeau ou invitation d'un montant supérieur à 100€ à sa hiérarchie.
- ▶ Ne pas accepter de cadeaux/invitations pendant une période d'appel d'offre.
- ▶ Ne pas engager les actions de Mécénat, parrainage, partenariat sans l'accord du Directeur Financier ou du Directeur Général.
- ▶ Ne pas proposer ou accepter de cadeaux sur fond d'espèces ou de chèques cadeau

E) PROTECTION DE LA MARQUE

Offrir ou accepter des cadeaux et des invitations peut être interprété comme une tentative d'influencer les décisions du bénéficiaire. Il est donc essentiel de prendre en compte leur valeur, leur fréquence et le contexte dans lequel ils sont offerts ou reçus.

Nos responsabilités :

- ▶ Signaler toute contrefaçon ou autre produit suspect à sa Direction afin qu'elle prenne les dispositions nécessaires.

F) CHARTE ACHATS RESPONSABLES

Le Groupe Zurflüh-Feller a rédigé une charte achats reprenant les principes de la charte Ethique afférant à nos partenaires. Cette charte est soumise à l'ensemble des fournisseurs afin d'obtenir leur adhésion et de garantir une cohérence de notre démarche sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

Nos responsabilités :

- ▶ Faire progresser et évoluer son panel de fournisseurs dans cette même démarche grâce à ses choix et actions, tel est le rôle du service achats.
- ▶ S'assurer, en amont de toute relation commerciale que tous les fournisseurs consultés seront en mesure d'adhérer à cette charte, tel est l'engagement de toutes les parties prenantes.

6

**UN GROUPE TOURNÉ
VERS L'AVENIR**

6. UN GROUPE TOURNÉ VERS L'AVENIR

A) PAR LA QUALITÉ DE NOS PRODUITS ET SERVICES

La qualité de nos produits est le fondement même de ce que nous faisons aujourd'hui et de ce que nous ferons demain.

Le Groupe Zurflüh-Feller s'engage dans la mise en oeuvre des normes et certifications (ISO 9001) pour garantir la performance et la durabilité de ses composants. Cela repose sur une conception de qualité, des processus de fabrication robustes et des contrôles rigoureux à chaque étape. Cet engagement est possible grâce à la rigueur de l'ensemble de l'équipe.

En parallèle, le Groupe Zurflüh-Feller veille à offrir un haut niveau de service client avec des délais de réponse et de livraison optimisés.

Nos responsabilités :

- ▶ Veiller à ce que nos produits soient sûrs et conformes à toutes les réglementations applicables.
- ▶ Veiller à ce que toutes les conceptions soient robustes et correspondent aux attentes des clients et que les produits réalisés soit conformes à ce qui a été défini.
- ▶ Veiller à ce que le service apporté aux clients soit optimum.
- ▶ Mesurer en permanence notre performance pour l'améliorer.

B) RESPECTUEUSE DE L'ENVIRONNEMENT

Afin de limiter notre impact sur la planète et de la préserver, le Groupe Zurflüh-Feller s'engage à limiter son impact sur le milieu naturel et à être moteur dans la décarbonisation de ces activités. Nous nous attachons à suivre les directives européennes et engageons les études et investissements nécessaires.

Nos responsabilités :

- ▶ Respecter les règles relatives à la protection de l'environnement dans lesquels les sites opèrent.
- ▶ Réduire l'impact de nos process sur les milieux extérieurs.
- ▶ Mettre en oeuvre l'éco-conception pour les nouveaux produits.
- ▶ Travailler avec nos fournisseurs pour limiter l'impact des matières premières dans notre bilan carbone.
- ▶ Réduire notre consommation de matière première grâce des optimisations produits, à des process plus performants et une meilleure réutilisation de la matière.
- ▶ Accompagner nos salariés afin de réduire leur impact sur la planète dans le cadre de leur travail.
- ▶ Travailler à la réduction de notre consommation énergétique :
 - Investir dans des équipements de transformation plus "verts"
 - Mettre en oeuvre des actions de transitions énergétiques
 - Consommer au juste nécessaire

C) ENGAGÉE POUR SON TERRITOIRE

Nous nous engageons sur notre territoire pour favoriser la réussite scolaire des jeunes et soutenons financièrement des actions associatives et caritatives locales.

Nos responsabilités (en France principalement) :

- ▶ Participer à des dispositifs de mentorat ou d'accompagnement d'élèves piloté par l'éducation nationale avec des établissements locaux dans les métiers spécifiques de l'industrie.
- ▶ Participer à des mécénats avec différentes associations locales qui ont pour but de prévenir la pauvreté et le déterminisme social.
- ▶ Participer à des actions caritatives grâce à la mobilisation et la participation des équipes à des événements (ex : Téléthon).
- ▶ Montrer notre engagement sociétal à travers la mise en place de projets RSE dédiés, tels que le don du sang, Octobre Rose ou encore la sensibilisation au handicap.



La Charte Éthique est un engagement **collectif** et **individuel**. Elle nous rappelle que la performance de **Zurflüh-Feller** repose aussi sur la qualité de nos comportements et la solidité de nos valeurs. En l'appliquant au quotidien, nous renforçons notre crédibilité, notre attractivité et notre responsabilité vis-à-vis de la société.

Être éthique, c'est être digne de confiance

