

Code de conduite professionnelle

①	Conduite professionnelle licite	3
②	Corruption	3
③	Droit de la concurrence	4
④	Délit d'initié	4
⑤	Fraude, infractions contre la propriété et l'Intégrité des données	5
⑥	Confidentialité et protection des données	5
⑦	Conflits d'intérêts	6
⑧	Contrôles et embargos commerciaux	6
⑨	Discrimination et harcèlement	7
⑩	Mise en garde lors de problèmes	7
	Contact	8
	EthicPoints	8

Chers collègues

Une bonne réputation procure un atout compétitif au Groupe Siegfried, car nos parties prenantes comptent sur nous pour mener nos activités commerciales selon les critères de responsabilité sociétale les plus rigoureux qui soient.

Nos valeurs partagées sont l'excellence, la passion, l'intégrité, la qualité et la durabilité. En plus de créer des liens entre le Groupe Siegfried et ses clients, partenaires commerciaux et investisseurs, elles posent un fondement commun pour garantir le respect de principes éthiques ainsi qu'une démarche empreinte d'honnêteté dans notre travail.

Le Code de conduite professionnelle du Groupe Siegfried s'appuie sur ces valeurs et nous offre des repères pour mener nos affaires en faisant ce qui est juste. Il doit nous aider à placer la coopération sous le signe du respect et de l'intégrité et à prendre des décisions éthiquement correctes.

Pour moi, il est impératif que nous nous engagions toutes et tous sur cette voie et adhërions aux normes éthiques définies dans notre Code de conduite professionnelle. Nous pourrions ainsi construire et entretenir une culture d'entreprise dans laquelle les employés se sentent écoutés et appréciés.

Avec mes cordiales salutations,

Marcel Imwinkelried, CEO



1 Conduite professionnelle licite

Le Conseil d'administration de Siegfried et le Comité exécutif (ExeCom) sont fermement convaincus que (i) le strict respect de toutes les lois applicables et (ii) le strict rejet de toutes les formes de comportement professionnel contraires à l'équité et à l'éthique sont des éléments clés intrinsèques de la conduite professionnelle de Siegfried. Les employés de Siegfried et représentants de Siegfried doivent donc en toute circonstance éviter des violations du droit et appliquer les normes éthiques les plus élevées dans toutes leurs relations d'affaires courantes, comme décrit dans ce Code de conduite professionnelle et/ou le Manuel d'intégrité en vigueur.

Le présent Code de conduite professionnelle ne saurait couvrir l'ensemble des conduites illicites ou immorales possibles. Il entend cependant offrir aux employés de Siegfried et représentants de Siegfried un cadre de référence et les sensibiliser aux principaux domaines juridiques et lois applicables critiques : (i) Corruption, (ii) Droit de la concurrence, (iii) Délit d'initié, (iv) Fraude, infractions contre la propriété et l'intégrité des données, (v) Confidentialité et protection des données, (vi) Conflits d'intérêts, (vii) Contrôles et embargos commerciaux, (viii) Discrimination et harcèlement.

À l'échelle individuelle, il peut être difficile de comprendre et de mettre licitement en pratique les exigences des diverses législations applicables aux activités menées pour Siegfried. Confrontés à de telles questions, tous les employés de Siegfried et représentants de Siegfried doivent donc s'adresser sans tarder au Bureau d'Intégrité de Siegfried/Bureau d'Intégrité de Siegfried.

L'inobservation des règles établies dans ce Code de conduite professionnelle et/ou dans le Manuel d'intégrité en vigueur peut entraîner des mesures disciplinaires, y compris la résiliation du contrat de travail ou de représentation, et de graves conséquences telles que poursuites civiles ou pénales, amendes, peines d'emprisonnement et/ou perte de réputation.

En tant que fournisseur de produits pharmaceutiques et groupe opérant à l'échelle mondiale, Siegfried adhère aux normes légales et éthiques les plus strictes dans toutes ses relations d'affaires. Dans le cadre de ces normes, Siegfried s'engage à garantir que ses employés et ses représentants observent toutes les lois applicables dans l'exercice de leurs activités commerciales.

2 Corruption

La corruption d'une personne signifie promettre, offrir ou octroyer (directement ou indirectement) un avantage indu l'incitant à commettre (ou omettre) une action contraire à ses devoirs dépendant de son pouvoir d'appréciation. Outre la corruption avérée de personnes occupant un poste public ou exerçant une fonction publique, la sollicitation de personnes travaillant dans le secteur privé est également réputée illicite dans de nombreuses juridictions. Le délit de corruption couvre aussi bien l'action de corrompre (corruption active) que le fait de se laisser corrompre (corruption passive).

L'acte de corruption couvre toute gratification améliorant le statut personnel, économique ou juridique du bénéficiaire du pot-de-vin sous forme généralement de paiements financiers, de cadeaux, d'événements sociaux ou d'autres faveurs personnelles pour obtenir un avantage.

Les comportements suivants, entre autres, constituent des actes de corruption interdits : (i) paiements visant l'exécution ou l'omission, par une autorité publique, de mesures nécessaires (facilitation), (ii) paiements pour services non rendus en échange d'une signature de contrat (ristourne) ; (iii) prix excessifs pour services de conseil d'un agent public en échange de la promesse de soutenir une transaction.

Siegfried interdit toute forme de comportement commercial corrompu et en particulier la corruption active et passive d'agents publics, d'acteurs du secteur privé et de décideurs. Les employés de Siegfried et représentants de Siegfried doivent respecter toutes les lois applicables en matière de corruption et notamment (i) la Convention de l'OCDE sur la lutte contre la corruption, (ii) le US Foreign Corruption Practices Act 1977, (iii) la UK Bribery Act 2010 ainsi que (iv) les dispositions pertinentes du droit national, en particulier le Code pénal suisse (CP) au sujet de la corruption d'agents publics et la Loi fédérale suisse contre la concurrence déloyale (LCD) en ce qui concerne la corruption dans le secteur privé, chacun dans leur version respective en vigueur.

3 Droit de la concurrence

Le droit de la concurrence interdit tout arrangement formel ou informel éliminant la concurrence ou lui causant un sérieux préjudice. Pareils arrangements sont interdits, tant par rapport à des concurrents (accord horizontal) que par rapport à des clients ou fournisseurs (accord vertical).

- Les accords horizontaux visant (i) la fixation directe ou indirecte de prix, (ii) la restriction de la production, des volumes fournis ou livrés et/ou (iii) la répartition de marché en fonction de territoires ou de partenaires commerciaux, sont strictement interdits.
- Les accords verticaux visant (i) des prix planchers ou imposés pour la revente du produit en question ou (ii) l'allocation de produits, clients ou territoires, dans la mesure où ils excluent les ventes par des partenaires commerciaux extra-territoriaux, sont strictement interdits.

Il est également interdit d'abuser d'une position dominante sur le marché pour (i) empêcher un concurrent d'entrer ou de rester en concurrence ou (ii) défavoriser des vendeurs ou des clients. Une entreprise est réputée dominante sur le marché lorsqu'elle peut, par l'offre ou la demande, opérer largement sans égard aux autres acteurs du marché, notamment parce qu'elle détient une part considérable du marché et qu'aucun concurrent (potentiel) n'exerce un effet de discipline sur son comportement.

Il arrive que, dans certains cas, l'application des lois en matière de concurrence soulève des questions juridiques complexes. En cas de doute, tous les employés de Siegfried et représentants de Siegfried doivent consulter de manière proactive le Bureau d'Intégrité de Siegfried.

Siegfried interdit à ses employés et représentants de s'impliquer d'une quelconque manière dans des conduites transgressant les lois supranationales et/ou nationales applicables qui protègent la concurrence libre et non faussée. Les employés de Siegfried et représentants de Siegfried doivent exercer leurs activités pour Siegfried dans le respect du droit européen de la concurrence, des lois antitrust américaines, de la loi anti-monopole chinoise et de toute autre réglementation applicable en matière de concurrence.

4 Délit d'initié

Les informations privilégiées sont des informations spécifiques sur Siegfried ou ses activités commerciales qui n'ont pas été dévoilées au public et sont susceptibles d'avoir une influence considérable sur le cours des titres de Siegfried. Il est strictement interdit de se servir d'informations privilégiées pour obtenir un avantage financier ou de divulguer de telles informations à autrui, à l'intérieur comme à l'extérieur de Siegfried, et en particulier à des journalistes, analystes financiers, clients, membres de la famille ou amis. Des mesures doivent ainsi être prises pour garantir en tout temps que ces informations privilégiées (i) sont conservées dans la plus stricte confidentialité et hors d'atteinte des personnes non autorisées, (ii) sont transmises uniquement à des personnes autorisées et (iii) ne servent pas à des fins illégitimes. Les informations privilégiées constituent des données hautement sensibles et doivent donc être traitées au même titre que des secrets commerciaux, tout au long et après l'expiration ou résiliation de l'emploi ou de l'accord de représentation pour Siegfried.

Siegfried interdit l'achat comme la vente (direct ou indirect) de titres de Siegfried et autres instruments financiers dont la valeur dépend considérablement de la marche des affaires de Siegfried (i) sur la base d'informations privilégiées non encore dévoilées au public ainsi que (ii) durant les périodes de non négoce définies ou temporairement imposées (périodes de secret), par exemple avant la publication de données financières. Les employés de Siegfried et représentants de Siegfried doivent traiter de manière strictement confidentielle les informations privilégiées non encore publiées et ne doivent ni les divulguer à qui que ce soit ni les rendre accessibles d'une autre manière.

5 Fraude, infractions contre la propriété et l'intégrité des données

La fraude est un acte illégal accompli avec l'intention de tromper délibérément quelqu'un en vue d'en tirer un profit économique illicite (bien ou service), par ex. faux rapports de dépenses. L'interdiction s'étend également à d'autres infractions contre la propriété telles que détournement (appropriation illicite à son propre profit de biens confiés), vol, fraude de la direction (abus de la position de représentant) ainsi que falsification ou altération de documents, résultats de recherche, bilans et/ou autres pièces.

Les employés de Siegfried et représentants de Siegfried doivent aussi préserver l'intégrité des données et veiller à ce que toutes les données importantes pour les activités commerciales de Siegfried soient correctes, contrôlées et à l'abri de manipulations ou pertes intentionnelles ou accidentelles. Toute violation de l'intégrité des données doit être aussitôt signalée, en particulier si un quelconque impact sur la qualité des produits ou services fournis est à craindre.

Siegfried interdit à ses employés et ses représentants d'accomplir des actes frauduleux dans le cadre de leurs activités commerciales pour Siegfried, de détourner des actifs corporels ou financiers de Siegfried ou de ses partenaires commerciaux, de falsifier des données financières, des rapports ou d'autres documents et de commettre d'autres infractions financières ou contre la propriété.

6 Confidentialité et protection des données

Les données et informations sensibles ou confidentielles ayant trait à Siegfried, ses partenaires commerciaux et autres tiers, notamment clients et vendeurs, sont protégées par des dispositions légales et contractuelles et ne doivent pas être divulguées à des personnes extérieures à Siegfried ou au grand public.

Les secrets commerciaux de Siegfried et de ses partenaires commerciaux sont des faits qui (i) se rapportent aux affaires de Siegfried ou de ses clients, fournisseurs et autres tiers, (ii) sont connus uniquement d'un cercle restreint de personnes (et non du grand public) et (iii) revêtent un intérêt économique pour Siegfried ou ses partenaires commerciaux qui justifie un traitement confidentiel, surtout s'il s'agit de savoir-faire technique et de secrets d'affaires.

La divulgation de secrets commerciaux est interdite et poursuivie en droit pénal. Les informations confidentielles ou secrets commerciaux de Siegfried et ses partenaires commerciaux ne doivent être ni divulgués ni rendus accessibles à des tiers ni utilisés d'une quelconque manière sans consentement. Ces précautions subsistent après l'expiration ou la résiliation du contrat de travail ou de représentation pour Siegfried.

Les données personnelles, c-à-d les informations sur une personne physique précise ou identifiable peuvent être récoltées, traitées et utilisées dans la mesure nécessaire à des fins définies, sans équivoque et légitimes, conformément aux lois et règlements sur la protection des données. En outre, les données personnelles doivent en tout temps être soigneusement archivées et ne pas être transférées sans respecter les mesures de précaution requises. La qualité des données et la protection technique contre tout accès illicite doivent obéir aux critères les plus stricts. L'utilisation de données personnelles doit être transparente pour les personnes impliquées et les personnes concernées doivent également pouvoir obtenir les informations et corriger, bloquer ou supprimer les données personnelles pertinentes, le cas échéant.

Tous les employés et représentants de Siegfried doivent en tout temps respecter le caractère confidentiel des secrets commerciaux et autres données ou informations sensibles se rapportant aux affaires de Siegfried ou de ses partenaires commerciaux ; ils ne doivent ni divulguer de tels secrets ou informations à des tiers ni faire un mauvais usage de tels secrets ou informations à des fins illicites. La collecte, le traitement et l'utilisation des données personnelles doivent toujours s'effectuer dans le strict respect des lois locales applicables.

7 Conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts peut se produire dans une situation commerciale lorsque les intérêts personnels d'un employé de Siegfried ou représentant de Siegfried se heurtent aux intérêts commerciaux de Siegfried.

Cela est notamment le cas lorsque des employés de Siegfried ou représentants de Siegfried sont impliqués dans l'achat de biens et/ou services, le placements d'ordres, le recrutement d'employés ou toute autre décision commerciale ayant un effet à l'extérieur de Siegfried et que l'employé ou le représentant en question peut ou pourrait, à travers son activité commerciale, obtenir un avantage économique pour soi-même ou pour une personne qui lui est proche.

Par ailleurs, des conflits peuvent surgir lorsqu'un employé poursuit hors de Siegfried une activité à temps partiel ou exigeante en ressources qui risque de

le mettre en situation de concurrence avec Siegfried ou avoir un impact négatif sur les activités commerciales de Siegfried ou la performance de l'employé ou du représentant concerné. L'accès à un emploi rémunéré à temps partiel sur une base régulière ou tout changement significatif d'emploi doit donc être rapporté au supérieur hiérarchique et nécessite l'accord écrit préalable du Service des Ressources Humaines de Siegfried.

Les employés de Siegfried et représentants de Siegfried doivent éviter toute situation pouvant engendrer des conflits d'intérêts. Lorsqu'un conflit d'intérêts (ou un quelconque risque à cet égard) ne peut être évité, la situation doit être aussi-tôt rapportée au supérieur hiérarchique et réglée de manière proactive, par exemple en demandant à un autre employé Siegfried ou représentant Siegfried de gérer la transaction commerciale concernée.

Siegfried interdit à ses employés et à ses représentants de s'engager dans des transactions commerciales ainsi que de prendre des décisions ou de se laisser influencer en conséquence sur la base de considérations ou relations personnelles, pour leur profit personnel ou pour le profit de tiers qui leur sont proches. Les employés de Siegfried et représentants de Siegfried doivent éviter toute situation dans laquelle des activités ou intérêts personnels ou financiers pourraient effectivement ou potentiellement se heurter aux intérêts de Siegfried.

8 Contrôles et embargos commerciaux

Les contrôles des exportations et du commerce ainsi que les embargos s'appliquent lors d'exportations et d'importations directes ou indirectes de biens, services et fonds de et vers des pays soumis à des sanctions, ou en lien avec des personnes potentiellement impliquées dans des activités criminelles ou terroristes.

Les restrictions commerciales sont régies par différentes législations s'appliquant aux niveaux national et international telles que, par exemple, la Loi fédérale suisse sur l'application des sanctions internationales ou la Loi fédérale suisse sur le contrôle des biens. Comme l'évolution des facteurs politiques entraîne de fréquents changements dans ces textes de loi, les employés de Siegfried et représentants de Siegfried impliqués dans l'importation ou l'exportation de biens, services et fonds doivent les suivre et surveiller activement.

Siegfried s'efforce de garantir que tous les produits Siegfried sont destinés à des fins éthiques approuvées et ne sont pas utilisés à mauvais escient, notamment dans le domaine des stupéfiants et autres substances réglementées.

Les employés de Siegfried et représentants de Siegfried doivent se conformer à toutes les lois sur le contrôle des exportations ainsi qu'à toutes les lois applicables sur les contrôles et embargos commerciaux. Siegfried veille en outre à ce que les produits servent uniquement à des fins éthiques approuvées et ne soient pas détournés.

9 Discrimination et harcèlement

Siegfried s'engage à respecter et défendre les droits de l'homme fondamentaux internationalement proclamés et à traiter ses travailleurs avec dignité et respect. Les employés de Siegfried et représentants de Siegfried ne doivent pas avoir recours au travail forcé et au travail des enfants, doivent respecter le droit des employés à s'affilier ou non à des associations ou organisations de travailleurs et garantir un lieu de travail sans discrimination ni harcèlement.

- Discrimination signifie dénigrer ou défavoriser des personnes ou groupes en raison de leur sexe, âge, origine ethnique, couleur de peau, religion, caractéristiques physiques ou psychologiques, orientation sexuelle, situation de famille, statut marital ou sur la base d'autres principes inappropriés.
- Harcèlement vise tout comportement injurieux de nature personnelle, en particulier de nature sexuelle (harcèlement sexuel), hostilité ou brimade systématique et répétée, seul ou en groupe (mobbing), ou comportement raciste ou illicite d'une quelconque autre manière.

Pareilles attaques contre l'intégrité d'une personne peuvent se manifester de diverses manières comme (i) remarques ou blagues sexistes, (ii) avances avec la promesse d'avantages ou la menace de désavantages ou (iii) menaces de violences ou lésions corporelles.

Les employés Siegfried qui estiment que leur cadre de travail n'est pas conforme aux principes susmentionnés sont encouragés à faire part de ces problèmes à la personne de confiance désignée ou au Comité d'entreprise de Siegfried.

Les employés de Siegfried et représentants de Siegfried doivent respecter les droits de l'homme et le droit du travail applicables ainsi que les standards définis par l'Organisation Internationale du Travail (OIT). En particulier, doivent être respectées les lois interdisant le travail des enfants et/ou le trafic d'êtres humains ainsi que les codes de conduite ; ils respectent la dignité personnelle, la sphère privée et les droits personnels de chaque individu. En outre, Siegfried interdit toute forme de discrimination, harcèlement ou autre attaque contre l'intégrité personnelle des employés de Siegfried et de ses partenaires commerciaux.

10 Mise en garde lors de problèmes

Conduite personnelle

Si votre conduite vous met en non-conformité, voire en infraction potentielle ou réelle par rapport au présent Code de conduite professionnelle ou aux lois et règlements applicables, l'incident doit être aussitôt rapporté à votre supérieur hiérarchique, à une personne de confiance désignée ou au Comité d'entreprise de Siegfried ou, dans le cas d'un représentant de Siegfried, à votre contact chez Siegfried. L'incident doit par ailleurs être rapporté au Bureau d'Intégrité de Siegfried de Siegfried, comme expliqué ci-après. Il incombe à votre supérieur hiérarchique ou contact de veiller à ce que le compte rendu soit soumis sans délai au Bureau d'Intégrité de Siegfried.

Conduite de tiers

Si la conduite d'un autre employé de Siegfried ou représentant de Siegfried le met en non-conformité, voire infraction potentielle ou réelle par rapport au présent Code de conduite professionnelle ou aux lois et règlements applicables, l'incident doit être aussitôt rapporté au collègue ou représentant de Siegfried concerné. Si la personne en question omet de prendre dans un délai raisonnable les mesures requises selon le paragraphe ci-dessus et en particulier de rapporter un tel incident au Bureau d'Intégrité de Siegfried, qui se verra adresser directement un compte rendu confidentiel. Tout employé de Siegfried victime de la conduite non-conforme ou illégale d'un collègue ou d'un représentant de Siegfried (par ex. discrimination ou harcèlement) peut rapporter l'incident ou la situation aux personnes de confiance désignées ou au Comité d'entreprise de Siegfried et/ou au Bureau d'Intégrité de Siegfried.

Anti-représailles

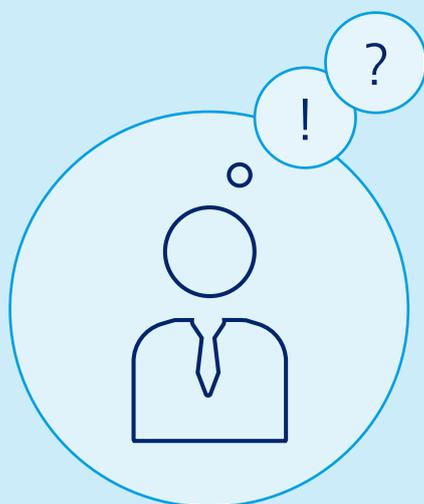
Siegfried interdit strictement toute forme de représailles contre des personnes qui, de toute bonne foi, remonte des points d'inquiétude ou rapporte un risque potentiel ou signale un non respect effectif du présent Code de Conduite, ainsi que des lois ou réglementations en vigueur. Tout employé s'estimant victime de représaille à la suite du signalement d'une situation problématique est invité à prendre contact directement avec le Bureau D'Intégrité Siegfried ou auprès d'une personne de confiance désignée.

Compte rendu

Les comptes rendus d'incidents peuvent être adressés ouvertement ou anonymement au Bureau d'Intégrité de Siegfried, par courriel, téléphone ou formulaire de contact sur l'intranet. Il est également possible de s'adresser à une personne de confiance ou au Comité d'entreprise de Siegfried lors de problèmes interpersonnels. Les personnes de confiance désignées et le Comité d'entreprise sont tenus à une confidentialité absolue et n'interviennent et/ou ne déclenchent un éventuel compte rendu qu'avec votre accord. Le traitement des comptes rendus d'incidents et de tout contenu sensible s'effectue de manière sûre et confidentielle.

Integrity Helpline

Via Siegfried EthicsPoint, vous pouvez facilement demander un conseil ou faire un signalement concernant une éventuelle infraction à notre Code de conduite professionnelle.



Porte ouverte



Assistance
téléphonique



Formulaire par
Internet

Veuillez contacter le Integrity Office directement:

Courriel:

integrity@siegfried.ch

Internet:

siegfried.ethicspoint.com

Siegfried Contact

Vous trouverez de plus amples informations sur le programme d'Intégrité de Siegfried sous la rubrique Legal & IP, sur l'intranet Siegfried. Le présent Code de conduite professionnelle est disponible au format PDF, sous www.siegfried.ch.

Le Bureau d'Intégrité de Siegfried peut être contacté par courriel (integrity@siegfried.ch) ou par courrier (Siegfried AG, Siegfried Integrity Office, Untere Bruehlstrasse 4, 4800 Zofingen, Suisse).

Code de conduite professionnelle Edition 2025

Siegfried Holding AG
Siegfried Integrity Office

Untere Bruehlstrasse 4
4800 Zofingen
Suisse

Telephone +41 62 746 11 11

Telefax +41 62 746 12 02



siegfried.ch/sustainability/integrity