



CHG

CHG-MERIDIAN

# CODE DE CONDUITE

# CONTENU

Avant-Propos 3

<u>Notre rôle »</u>	<u>En tant que membre de la société</u> 4	<u>En tant que Business Partner</u> 7	<u>Dans l'espace de travail</u> 12	<u>15</u>
	Respect de la Loi et intégrité	Prévention de la corruption	Santé et sécurité	Conformité et procédure d'alerte
	Droits de l'Homme	Cadeaux	Transparence et protection des données	<b>Le mot de la fin</b>
	Salaire et horaires de travail	Indépendance et Concurrence	Sécurité informatique	
	Egalité des chances et égalité de traitement	La loi sur les ententes « Antitrust »	Gestion des actifs de la Société	
	Conformité et sécurité des produits	Fiscalité	Gestion de crise	
	Développement durable	Lutte contre la criminalité	Comptabilité et audit financier	
	Protection de l'environnement	Règlements et autorités réglementaires	Traçabilité dans la tenue de nos registres	
	Communication et Marketing	Prévention du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme		
	Lobbying	Contrôle des exportations et douanes		
	Conflits d'intérêts	Relations avec les élus et les fonctionnaires		
		Achats et externalisation		

# AVANT-PROPOS

Ce code de conduite définit les valeurs centrales de notre culture d'entreprise, et il s'impose non seulement aux membres du Conseil d'Administration, aux managers, aux employés mais aussi à nos clients, fournisseurs et autres partenaires commerciaux. Le Code de Conduite vise à fournir des orientations et à contribuer à éviter les mauvais comportements et à créer une compréhension commune des valeurs de l'entreprise pour tous les employés. Le Code de Conduite constitue la base du succès de notre activité et continuera à nous guider vers les bonnes décisions à l'avenir. Nous attendons également de nos partenaires commerciaux qu'ils mènent leurs affaires conformément à ces principes. La ligne de conduite qui est ici décrite s'impose à tous les employés du groupe CHG-MERIDIAN.



Les membres du Board of Management de CHG-MERIDIAN, (de gauche à droite), Oliver Shorer, Frank Kottmann, Dr. Mathias Wagner, Ulrich Bergman

Weingarten, Septembre 2020

**Dr. Mathias Wagner**

**Frank Kottmann**

**Oliver Schorer**

**Ulrich Bergmann**

« La conformité est notre priorité ! Nous ne faisons preuve d'aucune tolérance en cas de corruption, d'entrave au principe de concurrence loyale, ou autres violations de la Loi. En cas de manquement, nous agissons immédiatement ».

Dr. Mathias Wagner  
Président du Board of Management, CHG-Meridian AG



CHG

NOTRE ROLE

**EN TANT QU'ACTEUR  
DE LA SOCIETE**

## RESPECT DE LA LOI ET INTÉGRITÉ

Il va de soi que la Loi et les règlements applicables aux marchés au sein desquels nous intervenons doivent être observés et respectés. Chaque employé est responsable du respect des obligations légales et de la politique interne.

L'intégrité est une qualité qui est plus importante que jamais et prend de l'importance au niveau mondial. Il s'agit d'un préalable à l'existence même de l'entreprise et doit être considérée comme une fin en soi. La responsabilité des actions de chacun doit être déterminée par les valeurs et pas uniquement par des objectifs commerciaux. Nos employés agissent de manière professionnelle et avec intégrité. Nous considérons qu'agir avec intégrité ne signifie pas uniquement respecter la Loi, mais également traiter nos partenaires de manière équitable.

## DROITS DE L'HOMME

La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de l'ONU et la Convention Européenne des Droits de l'Homme définissent les exigences et les attentes de la communauté internationale au regard du respect et de l'observation des Droits de l'Homme. En tant que membre du Pacte mondial des Nations unies, nous respectons les principes fondamentaux de l'Organisation internationale du travail (OIT). Nous reconnaissons, protégeons et promovons les règles garantissant les droits humains et les droits de l'enfant (ci-après, « Droits de l'Homme ») établies dans le monde entier et nous considérons qu'elles sont fondamentales et universellement applicables. Nous refusons de recourir au travail des enfants ou au travail forcé et à toute forme d'esclavage ou de trafic d'êtres humains. Cela s'applique aux relations au sein de notre entreprise et à la manière dont nos partenaires commerciaux se conduisent et nos relations avec eux.

## SALAIRE ET HORAIRES DE TRAVAIL

Le groupe CHG-MERIDIAN s'assure que ses employés bénéficient d'un niveau de rémunération juste qui correspond au moins au salaire minimum du pays dans lequel ils travaillent. Nous respectons le principe « à travail égal, salaire égal ». Nous ne pratiquons pas la discrimination basée sur le genre. Nous respectons également les principes de l'OIT, toutes les législations spécifiques aux pays dans lesquels nous intervenons en matière de durée maximum du travail, de droit social et de droit du travail.

## EGALITÉ DES CHANCES ET ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Le respect, la confiance et la tolérance guident notre relation à l'autre. Nous communiquons de manière transparente et honnête. Nous considérons que la diversité de nos employés représente un avantage et avons signé la Charte de la diversité. Nous faisons preuve de compréhension, d'appréciation et de respect envers tous nos employés, quels que soient leur origine ethnique et leur nationalité, leur âge, leur sexe et leur identité sexuelle, leur religion et leurs croyances, leur orientation sexuelle, leur origine sociale et leurs capacités physiques et mentales. Tous nos employés ont le droit d'aspirer à la prospérité et au développement personnel dans des conditions égales. Cela implique l'effort de toujours apprendre à connaître les différents points de vue et besoins et d'essayer de les comprendre. Nous interdisons toute forme de discrimination conformément à la Loi.

Nous reconnaissons le droit fondamental des employés de former des organes de représentation des employés, de tenir des assemblées pacifiques, d'adhérer à des syndicats et de négocier collectivement. Nous nous engageons à travailler avec les représentants du personnel de manière ouverte et dans un esprit de partenariat, en nous engageant dans un dialogue collaboratif et constructif, en nous efforçant d'obtenir un juste équilibre de nos intérêts. L'entretien de relations professionnelles avec nos représentants du personnel évite faveurs et préjudices. Il s'agit d'un élément constitutif de notre culture d'entreprise.

## CONFORMITÉ ET SÉCURITÉ DES PRODUITS

Dans notre champ de responsabilité, nous nous assurons que nos produits, services et solutions industrielles sont sûrs et toujours conformes aux exigences des pays dans lesquels nous intervenons pour leur sécurité, validation, marketing et utilisation. Nous tenons nos promesses sur le plan technique. Lorsque nous sommes informés de défauts ou d'indication de défauts en termes de qualité, sécurité ou conformité entrant dans notre champ de responsabilité, nous en assurons le suivi et nous les signalons aux parties intéressées.

## DÉVELOPPEMENT DURABLE

Nous souhaitons que notre activité commerciale contribue positivement au développement durable. C'est pourquoi nous tenons compte du développement durable dans nos procédures opérationnelles et dans nos décisions commerciales. Considérant l'importance du développement durable, nous mesurons l'impact environnemental, social, et sur la gouvernance de nos actions et nous faisons au mieux pour les concilier. Autant que faire se peut, nous reflétons notre rôle d'entreprise responsable dans la façon de mener nos activités. C'est particulièrement le cas dans le domaine de la protection de l'environnement, des achats responsables, des Droits de l'Homme, du Droit du travail, et de la déontologie des affaires.

## PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Nous croyons qu'en tant qu'entreprise, nous avons la responsabilité de faire en sorte que nos produits, sites et services soient aussi durables et donc aussi compatibles que possible avec la préservation de l'environnement. Nous avons recours à des technologies avancées, efficaces, écologiques tout au long du cycle de vie de nos produits. Dans les domaines de la logistique et de la production également, nous nous assurons de la conservation des ressources naturelles, et de la réduction de notre impact sur l'environnement en observant les lois et règles relatives à la protection de l'environnement. Aussi, nous évaluons régulièrement la compatibilité environnementale de nos produits et de nos procédures de production. C'est pour cela que nous demeurons indépendants d'un point de vue industriel.

## COMMUNICATION ET MARKETING

Pour construire et entretenir la confiance de nos clients, investisseurs et partenaires, nous nous assurons de l'uniformité, de la transparence et de la clarté de nos communications. Nous respectons les mêmes standards pour les canaux d'information internes.

Toutes nos actions de communication sont gérées et mises en œuvre par le service marketing et communication concerné. Le partage d'informations avec des personnes externes à l'entreprise, comme les journalistes et les agences de presse doivent uniquement passer par les représentants désignés au sein des services marketing et communication.

## LOBBYING

La politique et l'élaboration des lois ont un impact sur l'environnement économique dans lequel nous évoluons. CHG-MERIDIAN peut exercer son influence dans des secteurs spécifiques de la vie publique à travers ses activités au sein de comités et d'associations professionnelles (par exemple en lançant des consultations ou en exprimant sa position dans le cadre de déclarations publiques). Nous sommes conscients de la place dont bénéficie notre entreprise et nous contribuons aux actions de lobbying en conséquence. Nous rejetons catégoriquement toute forme d'influence inappropriée.

C'est pour cela que nous ne parrainons pas, que nous n'offrons pas de cadeaux et que nous n'octroyons pas de crédits, de dons, ou d'autres contributions à caractère politique.

## CONFLITS D'INTÉRÊT

Nous respectons les intérêts personnels et la vie privée de nos employés et collègues. Néanmoins, nous considérons qu'il est important d'éviter les conflits entre les intérêts particuliers et les intérêts commerciaux, et même d'éviter leur apparition. Nous prenons nos décisions uniquement sur des critères objectifs et nous ne nous autorisons pas à être influencés par des intérêts personnels et par nos relations. Lorsque nous recrutons pour des postes de direction ou d'autres postes clés, nous accordons une attention particulière pour identifier d'éventuels conflits d'intérêts.





CHG

NOTRE ROLE

**EN TANT QUE  
PARTENAIRE  
COMMERCIAL**

## PRÉVENTION DE LA CORRUPTION

Nous souhaitons mener nos affaires de manière éthique et efficace et nous travaillons constamment pour l'amélioration de nos procédures commerciales. C'est pour cela que nous soutenons toutes les actions, qu'elles soient internes ou externes, pour la prévention de la corruption. Cela inclut, sans que cette liste soit limitative, le respect du US Foreign Corrupt Practices Act et le UK Bribery Act.

La corruption correspond à l'abus de pouvoir pour obtenir des bénéfices commerciaux ou personnels. Elle peut se manifester sous différentes formes et à des niveaux de gravité plus ou moins importants. Lorsqu'on entend le terme corruption, on pense souvent aux pots-de-vin, mais cela inclut également des actes de fraude, le détournement de fonds, le

favoritisme et le népotisme. Nous adoptons des mesures rigoureuses pour combattre la corruption et les pots-de-vin, que cela concerne les partenaires commerciaux ou nos propres employés. Toute offre que nous faisons, tout engagement que nous prenons doit être conforme à la Loi, et toute forme de malhonnêteté ou d'irrégularité doit être évitée. De plus aucune dépense ne saurait être engagée si elle peut être interprétée comme une tentative de corruption d'un partenaire commercial pour des intérêts personnels ou professionnels.



## CADEAUX

Dans de nombreuses cultures, les cadeaux et l'hospitalité sont importants pour développer et approfondir des relations d'affaires. Cependant les cadeaux peuvent, dans certains cas, influencer de manière déraisonnable la prise de décision de leur destinataire. Nos employés ne sont pas autorisés à recevoir, demander, ou à accepter implicitement des promesses de rémunération directe ou indirecte ou de cadeaux (à l'exception de cadeaux usuels de faible valeur pour marquer des occasions), ou d'autres avantages ou faveurs de la part de personnes avec lesquelles elles entretiennent des relations d'affaires. L'attribution de contrats par nos clients et partenaires commerciaux ne saurait être la contrepartie de paiements ou d'avantages quelconques. Des contreparties dans l'espoir de se voir attribuer un marché sont interdites. L'acquisition de produits n'est autorisée qu'à des conditions normales de marché. Selon notre politique, nous dissociions les achats personnels et professionnels. Dans le cas où la dissociation serait trop compliquée, et particulièrement lorsqu'il est question de restauration, d'hôtellerie et de subventions, les dépenses seront considérées comme personnelles.

En cas d'incertitude ou de doute sur le fait qu'accepter ou refuser un cadeau puisse être mal interprété, nous donnons instruction à nos employés de contacter leur responsable hiérarchique ou le responsable de la conformité pour trouver une solution.



## INDÉPENDANCE ET CONCURRENCE

Nous agissons de manière indépendante à tout moment vis-à-vis de nos partenaires commerciaux. Par conséquent, notre critère pour entrer en relations d'affaires avec des fournisseurs ou autres partenaires est objectif, et uniquement commercial. Les recommandations et les décisions commerciales ou liées aux ressources humaines dans le cadre des affaires courantes ne sauraient être influencées par des intérêts ou relations personnelles ou motivées par des avantages en nature. Nous nous efforçons d'entretenir des relations de coopération caractérisées par la transparence vis-à-vis des autorités et des clients du secteur public, et nous accordons une grande importance au respect des règles applicables à la commande publique. En dépit d'un environnement compétitif, nous garantissons que nous employons des pratiques de concurrence loyale et nous ne portons pas atteinte à la réputation d'autres entreprises ou institutions.

## LA LOI SUR LES ENTENTES « ANTITRUST »

La concurrence loyale et équitable est protégée par le droit de la concurrence et contre les ententes, les lois « Antitrust ». Ces lois interdisent notamment aux entreprises intervenant dans le même secteur de conclure des accords ou d'entrer en collusion afin de faire obstacle à la libre concurrence. Nous pensons que nos succès doivent être uniquement la conséquence de nos actions commerciales et basés sur les principes de l'économie de marché et de la concurrence libre et non-limitée. Nous nous réjouissons de nous mesurer à nos concurrents, toujours dans le respect de la Loi et de l'éthique.

Nous ne concluons pas d'accords visant à porter atteinte à la concurrence avec d'autres entreprises de notre secteur, avec nos fournisseurs et avec nos clients. A chaque fois que nous entrons en contact avec un concurrent, nous nous assurons que nous ne donnons ni ne recevons d'informations qui donneraient des indications sur des pratiques commerciales actuelles ou futures. Cela comprend l'information sur les prix, sur l'élaboration des prix, sur la planification des affaires, sur l'avancement des travaux de développement de nos affaires, délais de livraison, et cela s'applique en particulier à nos activités au sein de d'associations ou de fédérations professionnelles.

## FISCALITÉ

Notre activité au niveau mondial et nos efforts pour nous introduire sur de nouveaux marchés nous soumettent à un large éventail de lois de pays étrangers en matière fiscale et commerciale. Chaque employé est responsable des sujets fiscaux dans le cadre des affaires de l'entreprise. Il est de responsabilité de chacun au sein de l'entreprise, et pas uniquement celle du service « fiscalité » de s'assurer que les transactions sont comptabilisées de manière appropriée du point de vue fiscal. En appliquant les règles de droit fiscal ou en cas de conflits de lois, nous nous assurons que les bénéfices imposables soient cohérents par rapport aux circonstances économiques et légales et par rapport à notre business model. Nous fournissons aux autorités administratives des informations transparentes au sujet de nos activités dans le respect des règles.

## LUTTE CONTRE LA CRIMINALITÉ

Nous souhaitons jouer notre rôle en tant qu'entreprise intervenant dans le secteur économique au sens large et avec les autorités pour lutter contre la criminalité. Nous n'entrons jamais en relation d'affaires avec des individus ou des sociétés ayant fait l'objet de sanctions. Afin de s'en assurer, nous surveillons les listes de sanctions reconnues internationalement (par exemple, OFAC, Nations Unies UE-CF-SP et SECO). Nous nous assurons également de la transparence des moyens de paiements utilisés au sein de CHG-MERIDIAN (pas de transactions en liquide).

## RÈGLEMENTS ET AUTORITÉS RÉGLEMENTAIRES

Dans les pays où le business model l'exige, nous intervenons en tant que fournisseur de services financiers avec l'autorisation des autorités réglementaires. C'est pour cela que nous respectons et observons les lois et règlements applicables en la matière. De plus, nos politiques dans les secteurs particuliers tels que la prévention du blanchiment d'argent, la sécurité des services d'information, la gestion de l'externalisation vont au-delà des standards habituels. Chaque manager et chaque employé est aussi responsable de l'application de cette politique dans le champ de ses fonctions et d'en assurer le reporting de manière fiable et consciencieuse.

## PRÉVENTION DU BLANCHIMENT D'ARGENT ET DU FINANCEMENT DU TERRORISME

En tant qu'entreprise internationale, nous intervenons dans plusieurs pays, et nous adhérons aux lois et réglementations locales et applicables à nos activités. Cela inclut les lois et règlements relatifs au commerce et aux sanctions, aux droits de douane, au contrôle des importations et des exportations, et au financement du terrorisme. En respectant ces règles, nous nous engageons avec nos partenaires à la plus grande diligence, sans exception. Tout partenaire commercial, tout employé découvrant ou suspectant CHG-MERIDIAN, un collègue ou un partenaire commercial d'enfreindre ou de tenter d'enfreindre la Loi est contraint de contacter immédiatement le responsable de la conformité, le délégué anti-corruption, le service juridique ou son responsable hiérarchique.

Nous faisons usage de nos droits et obligations pour déceler des actions pénalement répréhensibles. Afin d'éviter tout risque de blanchiment d'argent, nous analysons le risque et vérifions l'identité des clients, leurs bénéficiaires effectifs, leurs informations commerciales et le caractère légal de leurs sources de financement. Si nos employés ont le moindre doute, ils ont l'instruction d'en informer immédiatement le responsable de la conformité, le délégué anti-blanchiment ou leur responsable hiérarchique. Lorsque cela s'avère nécessaire, CHG-MERIDIAN s'oblige à rapporter les activités suspicieuses aux autorités compétentes ou autorités de tutelle.

## CONTRÔLE DES EXPORTATIONS ET DOUANES

Le respect des règles applicables en matière d'exportation et de douane, ou liées au commerce international est essentiel pour CHG-MERIDIAN, en tant qu'entreprise recommercialisant des produits à travers le monde.

Nous nous assurons minutieusement que la réglementation applicable en matière de douane et de commerce international, y compris les règles applicables à la sécurité des chaînes d'approvisionnement est bien identifiée, mise en œuvre et respectée lorsque les produits sont transportés, lorsque les services sont rendus ou lors du transfert de matériel ou de logiciels. Nous nous assurons que toutes les règles en matière de de contrôle des exportations (par exemple : interdiction d'exportation, sanctions, embargos imposés par l'Union Européenne et par les Etats-Unis) sont bien contrôlées, et respectées dans le cadre de l'activité de CHG-MERIDIAN, y compris en dehors de nos implantations. Nous ne nous engageons pas dans des activités impliquant de potentielles infractions ou lorsque nos produits peuvent être utilisés à des fins illégales (double usage ou prolifération) et alertons les autorités compétentes si nous l'estimons nécessaire.



## RELATIONS AVEC LES ÉLUS ET LES FONCTIONNAIRES

Partout dans le monde, CHG-MERIDIAN traite avec les autorités publiques et des fonctionnaires dans le cadre de sa participation aux appels d'offres publics. Le terme « fonctionnaire » ou « représentant du secteur public » se rapporte à toute personne employée ou mandatée par une entité de droit public. Ce terme s'étend aux employés du secteur public et d'entreprises soumises aux règles de la commande publique conformément au droit applicable.

Nous communiquons toujours de manière ouverte et transparente et nous n'essayons jamais d'exercer une influence de manière inappropriée sur un fonctionnaire, nous ne sollicitons pas de traitement de faveur et nous ne poursuivons aucun objectif inapproprié. Cela s'applique à toutes les institutions et sociétés, publiques, qu'elles exercent au niveau international, national, régional ou municipal. Les conditions d'intervention des entreprises dans le secteur public sont strictement définies par la Loi. La loi varie d'une juridiction à une autre mais nous nous assurons de son respect. Tout manquement à ces lois entacherait gravement la réputation du groupe CHG-MERIDIAN et nuirait gravement à nos affaires.

## ACHATS ET EXTERNALISATION

En sélectionnant nos fournisseurs et partenaires commerciaux avec soin, nous protégeons l'intérêt de nos clients et nous nous conformons aux exigences légales et à nos propres exigences en termes de durabilité. Within the supply chain, we expect the same standard of compliance and conduct in accordance with applicable laws and regulations. Nous entrons en relations d'affaires uniquement avec des partenaires jouissant d'une bonne réputation et respectant la Loi. La durabilité est un élément central dans notre gestion des relations fournisseurs. Lorsqu'il s'avère nécessaire d'externaliser des services, nous analysons les risques et déterminons si les activités à externaliser sont essentielles pour nous.

NOTRE ROLE

# DANS L'ESPACE DE TRAVAIL

## SANTÉ ET SÉCURITÉ

La santé de nos employés est extrêmement importante à nos yeux. La protection et la prévention sont nos priorités absolues. Souhaitant offrir à nos employés un environnement de travail sûr, nous respectons toutes les lois, règlements et normes relatifs à la santé et à la sécurité au travail.

L'approche du groupe CHG-MERIDIAN vise à protéger et à promouvoir la santé et le bien-être de tous les employés. CHG-MERIDIAN protège ses employés contre les risques d'accident et propose un large éventail d'aides pour promouvoir la santé physique et mentale.

Nos employés adhèrent aux règles de sécurité sur leur lieu de travail et évitent les comportements à risque. Nos délégués à la sécurité sont immédiatement informés en cas d'incidents.

Avant leurs déplacements d'affaires, nos employés et leurs responsables hiérarchiques se renseignent sur les risques en termes de sécurité dans les pays où ils voyagent et prennent des mesures pour se conformer aux exigences et aux procédures de sécurité applicables.

## TRANSPARENCE ET PROTECTION DES DONNÉES

Nous garantissons à nos clients que nous traitons leurs données de manière responsable et que nous maintenons des standards élevés en termes de protection des données. L'utilisation et l'effacement des données doit se faire de façon transparente et fiable pour toutes les parties concernées. Les informations critiques sont répertoriées comme telles et des mécanismes de protection appropriés et adaptés au type de données collectées sont mis en place. Les données à caractère personnel sont collectées et stockées uniquement dans la mesure où elles sont nécessaires aux opérations et dans le respect des lois applicables. Notre délégué à la protection des données est disponible pour porter assistance en cas de besoin.

## SÉCURITÉ INFORMATIQUE

L'informatique ou la gestion numérique des données fait partie du quotidien de la vie des affaires. Cependant, cela implique certains risques liés à la confidentialité, à la disponibilité, et à l'intégrité des données. Il est principalement question des malwares (attaques de virus), de la perte de données suite à des bugs ou au piratage des données. Nous accordons une attention particulière à la sécurité des systèmes informatiques et nous nous conformons aux lois et règlements applicables ainsi qu'aux normes internationales en la matière.

## GESTION DES ACTIFS DE LA SOCIÉTÉ

Les employés sont tenus de conserver confidentielles les informations commerciales, les correspondances, les contrats et leurs contenus. Il s'agit d'une obligation à durée indéterminée qui va au-delà de la fin du contrat de travail. Cela s'applique en particulier aux accords de confidentialité qu'ils ont signés et aux règles applicables au secret des affaires.

## GESTION DE CRISE

En tant qu'employeur responsable, notre métier consiste à prévoir tous les risques auxquels nous sommes exposés dans un contexte mondial interconnecté marqué par des menaces de plus en plus complexes telles que les piratages informatiques, l'absentéisme de longue durée (pour cause de pandémie par ex.), et les catastrophes naturelles. C'est pour cela que CHG-MERIDIAN a mis en place un plan de gestion de crise basé sur des normes internationales. Cela nous permet de nous préparer de manière appropriée à protéger notre activité contre les interruptions. Ce plan de continuité des activités nous prémunit contre les dommages ou les pertes qui pourraient menacer l'existence même de CHG-MERIDIAN ou de nos partenaires commerciaux.

## COMPTABILITÉ ET AUDIT FINANCIER

En tant qu'entreprise internationale, nous sommes tenus de rendre compte avec précision notamment aux parties intéressées (par ex. actionnaires, refinanceurs), mais également à l'administration fiscale, aux autorités réglementaires, et autres administrations publiques.

Cela nous contraint à suivre des lois, des règlements, des normes et pratiques spécifiques. Nos comptes sont prêts en temps et en heure et conformes aux règles et normes applicables. Cela s'applique également aux données, aux attestations et autres documents écrits nécessaires au reporting financier et aux communications financières.

## TRAÇABILITÉ DANS LA TENUE DE NOS REGISTRES

La nécessité de tenir une comptabilité précise nous contraint à enregistrer rapidement toutes les informations et données de manière complète et correcte. Nous considérons qu'il est important de rendre disponible la documentation d'audit à des fins internes, telles que la définition de la stratégie ou la préparation des prévisions, afin de fournir à nos partenaires les informations clés et respecter dans le monde entier nos obligations en termes de reporting.



## CONFORMITÉ ET PROCÉDURE D'ALERTE

Le code de conduite est applicable au groupe CHG-MERIDIAN. Les systèmes internes et la politique de l'entreprise contribuent au respect des règles qui y sont définies. Chaque employé, chaque manager doit s'assurer de son respect. Nos managers doivent s'assurer du respect du présent code et sont responsables de la supervision des activités (par exemple, mettre en place une procédure de double vérification) et de permettre aux employés de prendre connaissance des exigences du Code de Conduite. Les managers doivent se comporter comme des modèles vis-à-vis des employés. Tout employé qui serait informé d'une infraction à la Loi, à un règlement ou à une procédure interne est encouragé à le signaler. Le signalement peut être effectué au manager, au membres du Board of Management, au service Conformité, ou à l'Ombudsman (médiateur indépendant) auquel une hotline a été confiée pour gérer les alertes en préservant l'anonymat des personnes effectuant les signalements. Les employés qui signalent une éventuelle infraction au Code de Conduite sont protégés de tout traitement défavorable ou de représailles. Les règles relatives à la protection des données s'appliquent à la gestion de telles situations. De la même manière, nous assurons que de tels signalements ne seront pas considérés comme des manquements au principe de confidentialité et n'entraîneront pas de conséquences négatives pour la personne ayant procédé au signalement, dès lors qu'elle est de bonne foi. Nous nous attendons à ce que ce dispositif soit utilisé de manière responsable et intègre.

## LE MOT DE LA FIN

Ce Code de Conduite définit les exigences en termes de comportement pour le Board of Management, les managers et les employés du groupe CHG-MERIDIAN. Il définit les valeurs et principes mises en œuvre au sein de l'entreprise et fait en sorte de les communiquer aux observateurs externes. Le non-respect de ce Code de Conduite pourrait entraîner des pertes et dommages significatifs. C'est pourquoi aucune transgression ne sera tolérée.

Quiconque enfreint le Code de Conduite doit s'attendre à l'application de mesures appropriées. En effet, le Code de Conduite est un élément crucial pour assurer à CHG-MERIDIAN un système de gouvernance moderne et durable. Il permet à l'entreprise d'éviter des pertes et dommages pour poursuivre son développement en demeurant compétitif tout en préservant sa crédibilité vis-à-vis des fournisseurs, clients et prospects.

## CONTACT

En cas de besoin, vous pouvez contacter les services suivants :

CHG-MERIDIAN  
Regulatory Affairs  
+49 751 503 222

**Délégué anti-blanchiment :**  
[aml@chg-meridian.com](mailto:aml@chg-meridian.com)

**Délégué à la protection des données :**  
[dataprotection@chg-meridian.com](mailto:dataprotection@chg-meridian.com)

**Compliance-Beauftragter:**  
[compliance@chg-meridian.com](mailto:compliance@chg-meridian.com)

**Responsable de la conformité :**  
[compliance@chg-meridian.com](mailto:compliance@chg-meridian.com)

**Service sécurité informatique :**  
[security@chg-meridian.com](mailto:security@chg-meridian.com)

**Défenseur Public:**  
Walder Wyss  
+41 58 658 51 67  
[whistleblowing.chg.meridian@walderwyss.com](mailto:whistleblowing.chg.meridian@walderwyss.com)

[www.chg-meridian.com](http://www.chg-meridian.com)