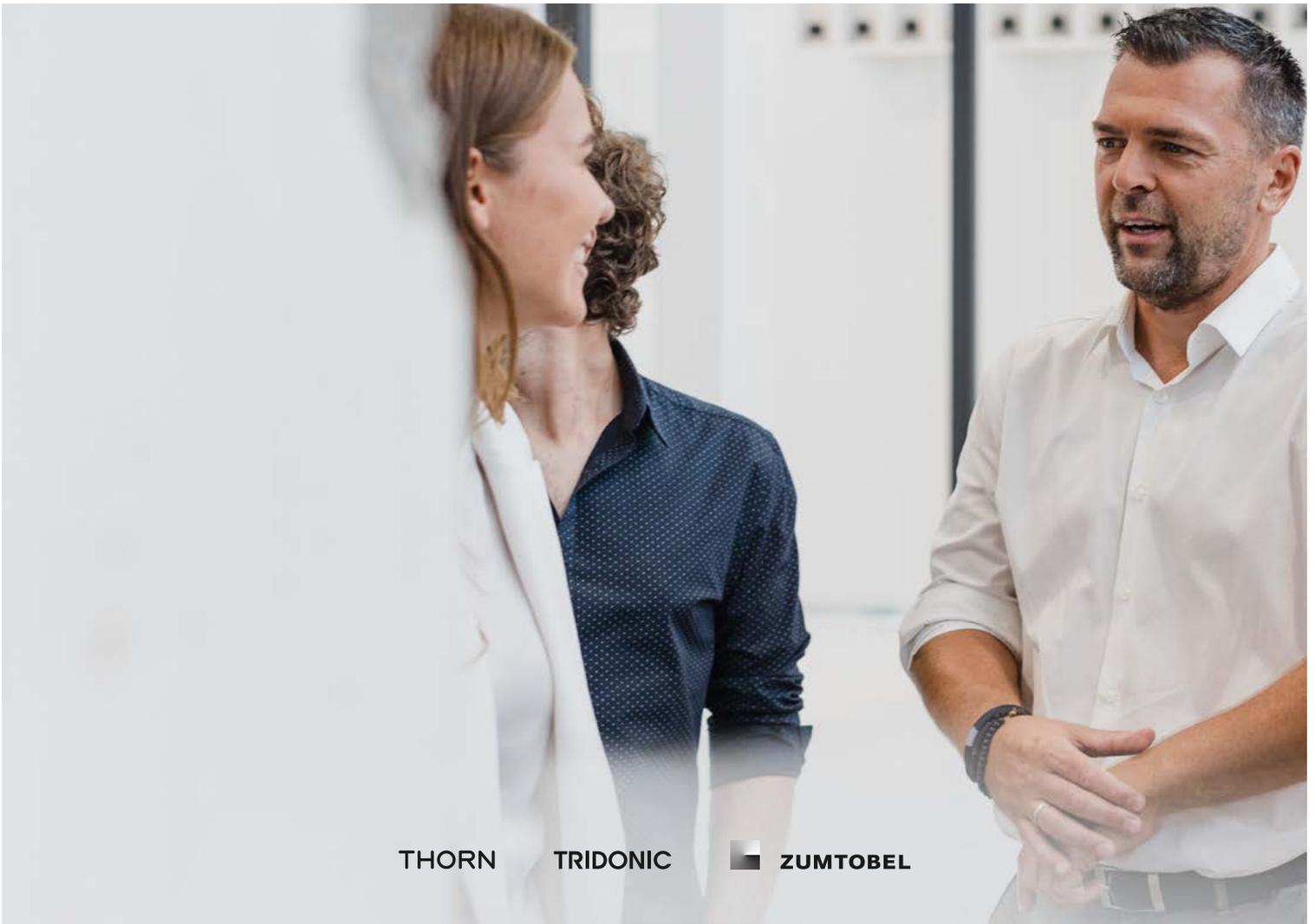


ZUMTOBEL Group

NOTRE RESPONSABILITÉ

CODE DE CONDUITE 2024

Les normes décrites dans le présent
code de conduite constituent à la fois
une obligation et une protection.



THORN

TRIDONIC



ZUMTOBEL

	AVANT-PROPOS	01
	NOTRE RESPONSABILITÉ	02
01	EXIGENCES DE BASE	03
	RESPONSABILITÉ INDIVIDUELLE	03
	LEADERSHIP ET CONDUITE DES MANAGERS	03
	QUATRE QUESTIONS POUR UN TEST RAPIDE EN MATIÈRE D'INTÉGRITÉ	04
	CONDUITE À ADOPTER EN SITUATION DE CONFLIT : PERSONNES DE CONTACT	04
	CONFORMITÉ JURIDIQUE EN TANT QUE BASE	05
	RESPECT ET ÉQUITÉ COMME FONDEMENTS NOTRE SYSTÈME DE VALEURS	05
02	TRAITER AVEC LES PARTENAIRES COMMERCIAUX ET LES TIERS	08
	LUTTE CONTRE LA CORRUPTION, CADEAUX ET DIVERTISSEMENTS	08
	DONS ET PARRAINAGES	09
	LUTTE CONTRE LE BLANCHIMENT D'ARGENT	09
	CONTRÔLE DES EXPORTATIONS	10
	RELATIONS COMMERCIALES AVEC LES FOURNISSEURS	10
	CONCURRENCE LOYALE	11
03	ÉVITER LES CONFLITS D'INTÉRÊT	12
04	GESTION DE L'INFORMATION	14
	DÉLIT D'INITIÉ	14
	ENGAGEMENT EN MATIÈRE DE PROTECTION ET DE SÉCURITÉ DES DONNÉES	15
	PROTECTION DES SECRETS D'AFFAIRES – OBLIGATION DE CONFIDENTIALITÉ	16
	SÉCURITÉ DES INFORMATIONS	16
	RÉSEAUX SOCIAUX ET COMMUNICATION EXTERNE	17
05	UTILISATION DES BIENS DE LA SOCIÉTÉ	18

AVANT-PROPOS

Chères collègues, chers collègues,

Depuis maintenant plus de 70 ans, notre ambition est de créer des solutions, des composants et des services d'éclairage innovants et adaptés aux besoins de nos clients.

Notre réussite dans ce domaine repose en majeure partie sur l'expertise combinée de nos employés¹, notre force d'innovation et les excellentes collaborations à long terme que nous avons établies avec nos partenaires dans le monde entier. La continuité et le respect des normes juridiques et éthiques constituent des éléments importants de ces partenariats durables et de confiance.

Nous avons illustré notre contribution sociale et notre conviction de représenter une gouvernance d'entreprise durable et responsable en adhérant volontairement à l'initiative du Pacte mondial des Nations unies. Il s'agit pour nous à la fois d'un levier de motivation et d'un défi à relever.

Les principes énoncés dans le présent code de conduite constituent un guide et visent à vous aider, en tant que collaborateurs et membres du Zumtobel Group, à agir avec intégrité dans chaque situation professionnelle et, en particulier, à minimiser les risques pour l'entreprise.²

Chacun d'entre nous est personnellement responsable de veiller à ce que nos actions soient conformes à ces règles de conduite et que les manquements ne soient

pas tolérés et passés sous silence. Il est d'autant plus important que ce code de conduite serve de base à vos actions quotidiennes.

Les principes de conduite suivants doivent nous guider dans nos relations avec nos collègues, clients, fournisseurs, partenaires commerciaux, actionnaires, ainsi qu'avec les autorités publiques. Elles servent aussi principalement à vous protéger, ainsi que notre entreprise et toutes les autres parties prenantes.

Nous attendons également de nos partenaires commerciaux qu'ils respectent les principes du présent code de conduite dans leurs relations avec leurs propres employés et partenaires commerciaux et, en particulier, dans leurs relations avec les employés de notre société.

En cas de confusion concernant les règles individuelles, votre manager doit être votre premier point de contact. Vous pouvez également contacter le coordinateur responsable de la conformité au sein de l'entreprise à tout moment.

Nous vous remercions vivement de votre soutien dans la mise en œuvre des principes de conduite présentés ci-dessous.

Mes sincères salutations,
Alfred Felder
PDG Zumtobel Group AG

¹ Toute utilisation du pronom masculin dans ce document s'applique de manière équivalente au genre féminin.

² Code couleur : **noir** = principe / perspective de l'entreprise, **jaune** = attentes envers les employés / managers / fournisseurs

ZUMTOBEL GROUP

NOTRE RESPONSABILITÉ

Principes généraux de conduite

LE RESPECT DES DROITS DE L'HOMME EST UNE PRIORITÉ ET NOUS CONDAMNONS TOUTE FORME DE DISCRIMINATION.

NOTRE COMPORTEMENT EST GUIDÉ PAR LE RESPECT, L'HONNÊTETÉ, LA TRANSPARENCE ET LA FIABILITÉ.

NOUS AGISSONS TOUJOURS DANS LE MEILLEUR INTÉRÊT DE LA SOCIÉTÉ.

NOUS RESPECTONS TOUS LES TYPES DE PROPRIÉTÉ.

NOUS NOUS CONFORMONS AUX LOIS ET DIRECTIVES INTERNES APPLICABLES.

NOUS NE TOLÉRONS AUCUNE FORME DE CORRUPTION ET SIGNALERONS TOUT COMPORTEMENT LIÉ À LA CORRUPTION ÉMANANT DE TIERS.

NOUS SOMMES ATTACHÉS À UNE CONCURRENCE LOYALE.

NOUS SOMMES ENGAGÉS DANS LA DURABILITÉ ET LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT.



Alfred Felder
PDG Zumtobel Group



Thomas Erath
Directeur financier
Zumtobel Group



Bernhard Motzko
Directeur des Opérations
Zumtobel Group



Marcus Frantz
Directeur de la transformation
digitale Zumtobel Group



Hugo Rohner
PDG Tridonic



Alexander Stieger
Directeur financier Tridonic



Alexander Jankovsky
Directeur des Opérations
Tridonic



Petra Steiner
Senior Vice President RH
Internationales



Thomas Ender
Senior Vice President Ventes
Tridonic



Christoph Zimmermann
Senior Vice President Ventes
Tridonic



Miroslav Ardan
Senior Vice President Achats
Internationaux
Zumtobel Group



Stephan Hempel
Senior Director
Audit d'entreprise
et Conformité

01

EXIGENCES DE BASE

Responsabilité individuelle

Les normes de conduite décrites dans ce code constituent une obligation pour tous les employés, mais visent également à les protéger.

Pour de plus amples détails et pour répondre à des questions spécifiques, il convient de consulter les règlements internes de la société, qui sont mentionnés dans le texte et les services cités.

Tous les employés sont invités à examiner leur propre conduite sur la base des règles énumérées ici et à s'assurer qu'ils les respectent.

Les employés sont invités à signaler immédiatement toute infraction et soupçon justifié. En règle générale, le manager doit être le premier point de contact.

Leadership et conduite des managers

Les managers se doivent de donner l'exemple en appliquant les présentes normes de conduite. Ils sont particulièrement encouragés à faire activement preuve d'intégrité dans leurs activités professionnelles quotidiennes et à informer les employés de leur propre domaine de responsabilité concernant les principes énumérés dans ce code de conduite.

Les responsables sont également tenus de veiller au respect du code de conduite dans leur domaine de responsabilité particulier et d'imposer des sanctions et des mesures correctives adaptées et déterminées au cas par cas pour toute conduite inappropriée. Une partie de cette responsabilité consiste à établir des routines de contrôle et de surveillance appropriées pour les principaux domaines de risque spécifiés dans ce document.

Le manager sera assisté dans cette tâche par les services de l'entreprise indiqués dans les sections respectives.

01 EXIGENCES DE BASE

Quatre questions pour un test rapide en matière d'intégrité

Il est impossible de fixer à l'avance des règles permettant de couvrir toutes les situations pouvant se présenter au quotidien. Toutefois, ce code de conduite, complété par les réglementations internes de la société, reste un guide pratique efficace.

Les questions suivantes peuvent aider à prendre des décisions et servir de passerelle vers les réglementations existantes :

1. Agir de cette manière me semble-t-il juste et éthiquement justifiable ? Que me dit mon intuition ?
2. Mes actions sont-elles conformes aux lois et réglementations internes de la société ?
3. Si mes actions étaient connues publiquement, même si elles n'étaient pas intentionnelles, seraient-elles compréhensibles et justifiables du point de vue de la société ?
4. Est-il possible d'éviter une atteinte à la réputation du Zumtobel Group ?

Dans les cas où il n'est PAS POSSIBLE de répondre à l'une des questions ci-dessus par un OUI catégorique, les employés sont invités à consulter la personne de contact indiquée dans le service avant d'agir, selon la situation.

Conduite à adopter en situation de conflit : personnes de contact

Si les employés ne sont pas certains des implications juridiques de leur propre conduite, ou s'il existe des indications de pratiques juridiquement douteuses dans leur environnement de travail, ils doivent en premier lieu contacter leurs managers. Ils peuvent également demander des conseils spécialisés au service juridique ou au service des RH (pour les questions relatives au droit du travail).

Si les employés ont des raisons suffisantes de penser que ce processus n'est pas approprié dans un cas particulier, ils peuvent également contacter le coordinateur responsable de la conformité du Zumtobel Group ou le responsable de l'audit interne directement, dans la plus stricte confidentialité, via compliance@zumtobelgroup.com.

Une autre option consiste à signaler les irrégularités potentielles de manière confidentielle et anonyme en utilisant le système d'alerte du Zumtobel Group, accessible via le site web de notre entreprise.

Aucun employé ne sera pénalisé pour avoir exprimé ses préoccupations ou signalé des violations spécifiques en toute bonne foi.

La possibilité de nous contacter est possible pour tous les sujets abordés dans ce Code de Conduite, tant pour les employés de Zumtobel Group que pour toutes les personnes externes telles que les clients ou les fournisseurs.

01 EXIGENCES DE BASE

Conformité juridique en tant que base

L'observation des lois et le respect du système juridique du pays dans lequel nos employés travaillent sont des principes fondamentaux du Zumtobel Group.

Avec l'aide des réglementations internes de la société et de la formation, nous nous efforçons d'éviter en toutes circonstances les violations de la loi dans les domaines particulièrement sensibles. Tous les employés doivent de ce fait respecter les directives applicables et les dispositions légales du système juridique auquel ils sont soumis.

Les violations graves commises par les employés peuvent – indépendamment de toute sanction légale supplémentaire – donner lieu à une action disciplinaire en raison d'une violation des obligations contractuelles. Pour évaluer la gravité de la violation, des facteurs tels que l'intention et la négligence grave, mais aussi le niveau de formation, seront pris en considération.

Nous attendons également de nos partenaires commerciaux qu'ils respectent tous les cadres juridiques et éthiques applicables. Si nous sommes informés de violations des dispositions légales ou de manquements aux normes éthiques par des partenaires commerciaux ou leurs employés, cela pourrait entraîner la fin de la relation commerciale. Nous nous réservons également le droit de faire valoir des demandes d'indemnisation et d'engager d'autres actions en justice.

Le respect et l'équité comme fondements de notre système de valeurs

Zumtobel Group adhère à des règles de conduite fondamentales et au respect des droits de l'homme afin de garantir qu'aucun employé ou partenaire commercial ne soit traité de manière injuste ou irrespectueuse. Zumtobel Group soutient et respecte le droit international relatif aux droits de l'homme, conformément aux principes de l'Organisation internationale du Travail (OIT). La Politique du Groupe (GP237) – Grundsatzklärung zu Menschenrechten der Zumtobel Group (Politique de Zumtobel Group en matière de droits de l'homme) – définit les principes et les objectifs en matière de respect des droits de l'homme. Cette Politique du Groupe souligne notre engagement ferme à respecter et à promouvoir les droits de l'homme dans les activités commerciales de Zumtobel Group et regroupe, entre autres, les questions traitées par le Pacte mondial des Nations unies, qui sont mises en pratique depuis des années au sein de l'entreprise.

Respect des principes de diligence raisonnable

Afin de répondre aux exigences des principes de diligence raisonnable, Zumtobel Group veille à respecter les droits de l'homme et l'environnement tout au long de sa chaîne d'approvisionnement et de valeur. Zumtobel Group et ses partenaires commerciaux veillent à ce que des analyses de risque continues soient effectuées pour garantir le respect des obligations de diligence raisonnable. Les conventions suivantes sont pertinentes à cet égard.

Discrimination et conditions de travail équitables

Conformément aux politiques d'entreprise du Zumtobel Group et aux lois et autres réglementations

01 EXIGENCES DE BASE

des pays dans lesquels Zumtobel opère, nous ne tolérons aucune discrimination fondée sur l'origine ethnique, la culture, la religion, l'âge, le handicap, la couleur de la peau, l'orientation sexuelle, l'idéologie et le sexe, ni le harcèlement sexuel ou d'autres attaques personnelles contre les individus. Zumtobel Group s'engage à respecter l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins, féminins et autres pour un travail de valeur égale. Les décisions sont prises exclusivement sur la base de critères pertinents pour la société, tels que l'aptitude, la performance et la compétence.

Travail forcé des enfants

Zumtobel Group ne tolère aucune forme de travail forcé des enfants. En particulier, le Zumtobel Group s'engage expressément à respecter la réglementation relative à l'âge minimum d'admission à l'emploi, l'interdiction ainsi que les mesures immédiates visant à éliminer le travail des enfants.

Travail forcé

Zumtobel Group s'oppose à toute forme de travail forcé et d'esclavage. Zumtobel exige de ses partenaires commerciaux qu'ils observent et respectent ces principes de la même manière.

Liberté d'association et droit de négociation collective

Zumtobel Group respecte la liberté d'association des employés et le droit de négociation collective conformément aux lois applicables et aux conventions de l'OIT.

Sécurité et santé au travail

La santé et l'intégrité des employés sont la priorité

absolue du Zumtobel Group. En tant qu'employeur, le Zumtobel Group s'efforce d'offrir à ses employés un environnement de travail sûr et sain et ne tolère pas la consommation de drogues ou l'abus d'alcool. Il est interdit aux employés du Zumtobel Group de posséder, de vendre ou de consommer des drogues dans le cadre de leur travail.³ Zumtobel Group prend toutes les mesures requises par la loi pour s'assurer que ses employés ne représentent pas un risque pour le public dans l'exercice de leurs fonctions.

La protection des employés sur le lieu de travail et la protection de la santé des employés (par ex. les prestataires de services externes) sont assurées dans le cadre des réglementations nationales, et nous faisons continuellement avancer le processus d'amélioration des conditions de travail.

Les managers et les employés sont encouragés à contrôler et à se familiariser avec le vaste ensemble de réglementations internes de la société et de lois locales, qui sont compilées sur l'intranet.

Réglementation de base :

- Manipulation de substances dangereuses et protection de l'environnement
- Instructions sur le lieu de travail
- Plans d'urgence
- Prévention des accidents
- Premiers secours

Les conduites inappropriées observées, les accidents et les maladies doivent être signalés rapidement à votre supérieur hiérarchique.

³ Ceci ne concerne bien évidemment pas les traitements prescrits par un médecin.
Service : Site santé et sécurité, Conformité au sein de la société

01 EXIGENCES DE BASE

Durabilité et environnement

Le développement durable est un sujet absolument essentiel pour Zumtobel Group. C'est pourquoi le Zumtobel Group a documenté ses performances en matière de durabilité conformément à la norme GRI 2021 applicable dans le monde entier, et les a publiées dans un rapport de durabilité, assurant ainsi une transparence complète pour tous les partenaires commerciaux.

La protection de l'environnement constitue un élément essentiel du système de gestion intégré.

Le concept de gestion environnementale du Zumtobel Group repose sur trois piliers :

- Systèmes de gestion de l'environnement et de l'énergie certifiés conformes aux normes internationales ISO 14001 et ISO 50001,
- respect constant des obligations et des lignes directrices internes et externes en matière de protection de l'environnement, et
- poursuite de l'amélioration continue des performances de la société en matière d'environnement et d'énergie.

Les principaux objectifs du système de gestion intégrée sont d'améliorer les performances environnementales, d'atteindre les objectifs environnementaux de réduction et d'évitement de l'impact sur l'environnement, et de se conformer aux obligations légales, réglementaires et volontaires.

Il s'agit notamment des conventions visant à réduire les impacts environnementaux, qui doivent être prises en compte dans la diligence raisonnable.

- Convention de Minamata (réduire les émissions et les rejets de mercure, métal lourd, éviter les risques pour la santé humaine)
- Convention de Stockholm (protection contre les risques liés aux produits chimiques)
- Convention de Bâle (les déchets dangereux et leur élimination)
- Convention de Rotterdam (commerce international de produits chimiques dangereux)
- Convention de Vienne (protection de la couche d'ozone)

La politique environnementale du Zumtobel Group définit les principes et les objectifs en matière de protection de l'environnement.

Zumtobel Group souhaite démontrer ses efforts en matière de performance de durabilité non seulement dans ses propres activités commerciales, mais également considérer, étendre et développer son engagement en faveur de l'environnement et de la durabilité tout au long de la chaîne de valeur et pour inclure ses partenaires commerciaux et leurs employés dans sa responsabilité écologique. La stratégie d'entreprise de Zumtobel Group est conforme au Pacte vert pour l'Europe. Par son engagement dans l'initiative Science-Based Targets (SBTi), Zumtobel Group démontre sa détermination à atteindre l'objectif de contenir le réchauffement planétaire sous le seuil de 1,5 °C. La mise en œuvre et la conformité sont continuellement maintenues grâce à un plan de transition et font l'objet d'une amélioration continue de la part de l'entreprise et de tous ses partenaires commerciaux.

02

TRAITER AVEC LES PARTENAIRES COMMERCIAUX ET LES TIERS

LUTTE CONTRE LA CORRUPTION, CADEAUX ET DIVERTISSEMENTS

Zumtobel Group s'efforce d'obtenir et de conserver des avantages concurrentiels par rapport aux autres acteurs du marché. Nous obtenons ces avantages grâce à l'amélioration continue de nos produits et services. Nous rejetons catégoriquement toute forme d'entente illicite et de corruption.

Il est strictement interdit aux employés du Zumtobel Group de s'assurer un avantage déloyal, d'obtenir de nouveaux partenariats commerciaux ou de poursuivre des affaires existantes avec des tiers

- que ce soit directement ou indirectement
- une chose de valeur
- en offrant ou promettant

Cela inclut, par exemple, l'acceptation d'argent liquide ou d'avantages comparables en nature (bijoux/ métaux précieux).

Une retenue particulière à cet égard devrait être appliquée dans le cas des fonctionnaires et autres agents publics, même pour les cadeaux de faible valeur.

Les employés du Zumtobel Group ne doivent pas solliciter, accepter ou promettre d'accepter de tels avantages de la part de partenaires commerciaux.

Dans quelques pays, refuser un cadeau d'un partenaire commercial est interprété comme un manque de courtoisie flagrant. Dans des circonstances particulières, un tel refus peut même mettre en péril la relation d'affaires. Si une telle situation se produit, les employés sont invités à contacter immédiatement le coordinateur responsable de la conformité au sein de la société.

La politique définit le cadre dans lequel l'acceptation d'invitations et de petits cadeaux est autorisée afin de consolider des relations commerciales normales. Il en va de même pour la remise d'invitations et de petits cadeaux de courtoisie à des contacts professionnels.

La nomination de partenaires commerciaux (par ex. des agents) qui agissent au nom du Zumtobel Group est soumise à des contrôles préalables stricts (par ex. vérification de la conduite antérieure des affaires). Lors de la conclusion d'un contrat, nous demandons au contractant de nous fournir une confirmation écrite explicite qu'il agit légalement dans ce domaine.

02

TRAITER AVEC LES PARTENAIRES COMMERCIAUX ET LES TIERS

Dons et parrainage

Zumtobel Group accueille favorablement l'engagement de ses employés dans des associations, voire des activités politiques en dehors du travail. Cette participation doit toutefois avoir lieu pendant leur temps libre et à leurs propres frais. Zumtobel Group ne fait pas de dons ni d'autres paiements aux partis politiques, aux organisations politiques ou à leurs représentants.

Les dons à des organisations caritatives ou les parrainages sont autorisés dans le cadre des directives d'entreprise applicables. Il convient de veiller, lors du versement d'un parrainage, à ce que l'argent n'exerce aucune influence directe sur les décisions futures du bénéficiaire (par ex. le placement de commandes) et à ce que tous les avantages du parrainage soient transparents et pleinement documentés (par ex. la valeur intrinsèque de l'avantage en retour).

Services :
Communications du Groupe et Marketing International

Lutte contre le blanchiment d'argent

Le blanchiment d'argent est le fait de personnes ou d'organisations impliquées dans des activités criminelles, telles que le terrorisme, le trafic de drogue, la corruption ou l'extorsion, et qui tentent d'introduire dans la circulation financière et économique normale de l'argent provenant de ces activités, afin de le faire passer pour un revenu légitime et de dissimuler l'origine réelle de l'argent ou l'identité de son propriétaire.

Zumtobel Group et ses employés sont tenus de respecter strictement toutes les lois visant à lutter contre le blanchiment d'argent. C'est pourquoi nous ne nouons des relations commerciales qu'avec des clients et des partenaires commerciaux de bonne réputation.

Toutes les divisions du Zumtobel Group doivent veiller à ne pas accepter de flux financiers qui pourraient être liés à des activités criminelles. En cas de doute, il convient de procéder à un examen minutieux de toutes les parties impliquées dans une transaction commerciale. Il en va de même pour les encaissements inattendus qui ne peuvent être attribués directement à une transaction commerciale particulière. Les ventes en espèces sont interdites au sein du Zumtobel Group, sauf dans quelques cas exceptionnels devant être approuvés.

S'il existe une quelconque suspicion ou indication qu'un partenaire commercial est impliqué dans le blanchiment d'argent ou d'autres activités illégales, le coordinateur responsable de la conformité au sein de la société doit être contacté immédiatement.

Services :
Comptabilité, trésorerie et conformité de la société

02

TRAITER AVEC LES PARTENAIRES COMMERCIAUX ET LES TIERS

Contrôle des exportations

En tant que société active à l'échelle mondiale, le Zumtobel Group est régulièrement impliqué dans des transactions transfrontalières.

Avant de conclure une transaction commerciale, nos employés sont tenus de s'assurer

- que le destinataire final et le pays de livraison nous sont connus et que
- l'utilisation finale des produits livrés nous est également connue.

Ces données sont comparées aux listes d'interdictions et de sanctions dans le cadre d'un processus largement automatisé et centralisé.

Les routines de contrôle pertinentes (ad hoc et régulières) sont décrites en détail dans les instructions de travail émises par le service des douanes et du contrôle des exportations. Ils décrivent également la manière de remplir entièrement et correctement les documents d'expédition pour la douane.

Service :
Clients Internationaux et Contrôle des Exportations

Relations commerciales avec les fournisseurs

Nous exigeons de nos fournisseurs qu'ils partagent notre système de valeurs. Notre code de conduite des partenaires commerciaux précise les attentes que nous avons vis-à-vis de nos fournisseurs et de leurs chaînes d'approvisionnement. Voici les valeurs que Zumtobel Group s'attend à voir respectées de manière systématique :

- conformité à toutes les lois applicables,
- rejet de la corruption,
- respect des droits de l'homme à l'égard des employés,
- rejet de toute forme de travail des enfants et de travail forcé et respect des lois en vigueur,
- responsabilité de la santé et de la sécurité des employés,
- respect des lois et des normes environnementales,
- défendre la liberté d'association et le droit à la négociation collective,
- s'opposer à toutes les formes de corruption, d'extorsion et de pots-de-vin.

Ces règles de conduite seront communiquées et discutées avec chaque nouveau fournisseur potentiel. Une relation commerciale avec Zumtobel Group ne sera établie que lorsque le contenu du Code de conduite du partenaire commercial aura été accepté par écrit par le fournisseur. Toute violation portée à notre attention fera l'objet d'un suivi et, en cas de manquement grave, entraînera la fin de la relation commerciale.

Code de conduite du partenaire commercial
Service : Achats internationaux

02

TRAITER AVEC LES PARTENAIRES COMMERCIAUX ET LES TIERS

Concurrence loyale

Nous avons confiance dans la compétitivité de nos produits et de nos services. Nos clients et nous-mêmes bénéficions d'une concurrence loyale. Zumtobel Group ne prend part à aucun cartel et ne conclut pas d'accords avec des concurrents qui enfreignent les dispositions de la législation antitrust et relative à la concurrence. Cela concerne notamment les accords relatifs aux prix, à la répartition des marchés ou des clients, à l'abandon de la concurrence et aux volumes de production, ou toute autre manipulation (par ex. les fausses offres) lors des appels d'offres.

Les employés du Zumtobel Group ne doivent pas échanger d'informations confidentielles avec des concurrents concernant les prix, les changements de prix à venir, la participation à des appels d'offres et les relations avec les clients et les fournisseurs, ni sur nos calculs ou nos plans. Les contacts qui pourraient donner une impression d'arrangement ou d'accord illicite doivent également être évités.

Les employés sont également invités à n'obtenir des informations sur les concurrents qu'auprès de sources accessibles au public. Les informations confidentielles récoltées auprès de précédents employeurs ne doivent pas être utilisées au sein du Zumtobel Group. Les offres de tiers concernant les informations confidentielles susmentionnées ne doivent pas être acceptées par les employés du Zumtobel Group.

La participation aux appels d'offres publics est légalement très réglementée et est soumise à des exigences formelles extrêmement strictes, depuis les premières discussions préliminaires jusqu'à l'exécution de la commande.

En tant que participant à de tels appels d'offres, il est vital pour le Zumtobel Group que nos employés aient connaissance de ces exigences et que seuls les employés formés soient en contact avec les organismes externes.

03 ÉVITER LES CONFLITS D'INTÉRÊT

La loyauté et l'action dans l'intérêt de la société sont des valeurs fondamentales pour les employés du Zumtobel Group.

Il y a conflit d'intérêts si, dans le cadre de leur travail pour le Zumtobel Group, les employés

- prennent une décision commerciale pour leur profit personnel et non dans l'intérêt de la société,
- s'ils font des affaires, au nom et pour le compte du Zumtobel Group, avec des entreprises dans lesquelles eux-mêmes ou des membres de leur famille proche ou leur partenaire de vie sont impliqués,
- s'ils dirigent une entreprise, possèdent une participation dans une entreprise ou travaillent pour une entreprise qui est en concurrence avec le Zumtobel Group ou qui exerce des activités qui font concurrence à celles du Zumtobel Group,
- s'ils exercent des activités annexes qui pourraient constituer une situation de concurrence pour le Zumtobel Group,
- s'ils assument ou ont la responsabilité, du point de vue des ressources humaines, d'un proche parent qui est également employé du Zumtobel Group.

Les employés du Zumtobel Group sont tenus d'éviter toute activité susceptible d'entraîner un conflit d'intérêts. Si des employés du Zumtobel Group se trouvent dans des situations familiales ou personnelles (par ex. des activités annexes) qui pourraient sembler influencer les décisions prises dans l'exercice de leurs fonctions, ils doivent le signaler à leur manager. Les activités annexes doivent toujours être autorisées par écrit. Les activités annexes entrant en conflit avec les intérêts du Zumtobel Group ne seront pas autorisées.

Les managers sont tenus de traiter de manière appropriée les conflits d'intérêts, même potentiels, en utilisant des mesures techniques et organisationnelles. Pour les acheteurs, il existe des instructions supplémentaires sur le comportement à adopter (« Charte éthique pour les acheteurs »), dont la connaissance doit être confirmée par écrit.

**LE RESPECT DES DROITS DE
L'HOMME EST UNE PRIORITÉ
ET NOUS CONDAMNONS TOUTE
FORME DE DISCRIMINATION.**

**NOTRE COMPORTEMENT
EST EMPREINT
DE RESPECT,
D'HONNÊTÉTÉ,
DE TRANSPARENCE
ET DE FIABILITÉ.**

04 GESTION DE L'INFORMATION

Délit d'initié

Zumtobel Group AG est cotée à la Bourse de Vienne et est donc régie par de nombreuses réglementations introduites principalement pour la protection et dans l'intérêt des actionnaires et du marché financier.

Afin de garantir l'égalité de traitement des acteurs du marché, chaque employé du Zumtobel Group est tenu de traiter de manière confidentielle toute information spécifique, non publique, qui pourrait influencer de manière significative le cours de la bourse ou le prix du marché de l'action du Zumtobel Group⁴ (information d'initié) si elle était rendue publique. Il faut partir du principe qu'une information est considérée comme capable d'influencer la bourse ou le prix du marché si un investisseur sensé la considère comme probable.

Parmi les exemples d'informations confidentielles, il est possible de citer les résultats financiers, les nouveaux produits, les changements de rôles clés, les contrats et relations commerciales importants, les plans stratégiques, les acquisitions de commandes majeures et les détails concernant des performances commerciales qui n'ont pas encore été publiés.

Ces informations non publiques ne doivent pas être transmises à des tiers, que ce soit au sein ou à l'extérieur du Zumtobel Group, sauf si cela s'avère nécessaire à des fins commerciales et si des mesures appropriées ont été prises pour préserver la confidentialité des informations. En ce sens, la notion de tiers inclut

également les membres de la famille ou les partenaires de vie et les amis, ainsi que les employés du Zumtobel Group qui n'ont pas connaissance des informations dans le cadre de leur emploi.

Il est interdit aux personnes qui disposent d'informations privilégiées, qui ont accès à de telles informations ou qui entrent accidentellement en possession de telles informations en raison de leurs activités professionnelles pour le Zumtobel Group d'exploiter ces informations pour acheter et vendre des actions et d'autres titres pour leur propre compte ou pour le compte d'autrui.

Cette interdiction s'étend également au fait de recommander ou d'influencer l'achat ou la vente de titres sur la base d'informations privilégiées. Le partage non autorisé d'informations privilégiées avec d'autres personnes ou la fourniture d'un accès à ces informations est également interdit.

Des informations surgissent continuellement dans le contexte des projets et dans les activités commerciales quotidiennes, qui doivent être évaluées en fonction de leur pertinence pour les initiés. En cas de doute, le service des relations avec les investisseurs doit être le premier point de contact direct afin d'éviter toute diffusion involontaire de l'information. Il en va de même pour les violations présumées.

⁴ ainsi qu'avec des produits dérivés et d'autres titres non assortis de certificat sur ces actions.
Service : Relations avec les Investisseurs

04 GESTION DE L'INFORMATION

Engagement en matière de protection et de sécurité des données

La protection des données personnelles de nos employés, clients et fournisseurs constitue une priorité absolue à nos yeux. Il en va de même pour les données des candidats à un poste. Le traitement de ces données est largement réglementé par la loi, notamment en Europe, et plus récemment par le Règlement général sur la protection des données (RGPD). Selon la définition énoncée dans le Règlement général sur la protection des données de l'UE, les « données personnelles » comprennent toute information relative à une personne physique identifiée ou identifiable. Dans ce contexte, le terme de « traitement » comprend la collecte, l'enregistrement, la commande, la conservation, l'adaptation, la visualisation, l'utilisation, la publication, le rapprochement et la suppression de ces données.

La protection et la sécurité des données sont deux termes très larges qui touchent presque tous les secteurs de la société. Zumtobel Group est conscient de l'importance croissante de cette question, y compris pour les futurs secteurs d'activité, et dispose donc de directives strictes pour garantir le respect des réglementations légales.

Les réglementations légales et leur interprétation évoluent rapidement et ne sont normalisées que dans une certaine mesure. Presque chaque pays dispose de ses propres réglementations et interprétations spécifiques. Il en va donc de la responsabilité de la direction locale de suivre ces évolutions et d'adapter la réglementation si nécessaire.

Conseils pratiques pour les employés :

- Se familiariser avec la législation locale (notamment les définitions clés) et les directives internes de la société, et respecter ces exigences.
- Ne traiter les données personnelles qu'à des fins spécifiques et légalement autorisées.
- S'assurer que les personnes concernées ont été correctement informées de l'existence d'une base juridique concernant le traitement des données personnelles.
- Protéger les données utilisées (voir la section « Sécurité de l'information »).
- Ne recueillir que les données minimales nécessaires à la réalisation d'un objectif particulier.
- Signaler immédiatement tout soupçon de violation de la protection des données ou de fuite de données à son manager pour une enquête et une évaluation plus approfondies, en collaboration avec le service responsable de la conformité au sein de la société.
- Ne pas conserver les données plus longtemps que la durée nécessaire à la finalité du traitement.

Les téléphones portables et l'accès aux comptes de messagerie et à Internet sont fournis par le Zumtobel Group à des fins professionnelles. L'utilisation personnelle est autorisée dans le cadre défini en interne, mais ne doit en aucun cas porter atteinte aux intérêts de la société.

Nous attendons de nos employés qu'ils identifient clairement la correspondance et les dossiers personnels et qu'ils les suppriment complètement lorsqu'ils quittent la société.

04 GESTION DE L'INFORMATION

Protection des secrets d'affaires – obligation de confidentialité

Nos produits et services innovants constituent partiellement la raison pour laquelle nous sommes en mesure d'obtenir des avantages concurrentiels sur les autres acteurs du marché. Nous nous efforçons de protéger notre propriété intellectuelle au moyen de brevets, de marques, de dessins et modèles déposés, de droits d'auteur, etc., et nous respectons les demandes de protection valables présentées par des tiers. La protection de notre propriété intellectuelle contre la divulgation et l'accès non autorisé est d'une importance capitale pour la réussite à long terme de notre société. Les détails concernant l'organisation et les installations du Zumtobel Group, les prix, les recettes, les marges et les marchés, les informations sur les processus de fabrication, de recherche et de développement, les chiffres du système de reporting interne et les chiffres des systèmes de reporting externes qui n'ont pas encore été publiés sont également considérés comme sensibles et confidentiels. Il en va de même pour les informations confidentielles ou non publiques émanant de / concernant les partenaires commerciaux, tels que les clients, les fournisseurs, les consultants et autres tiers.

Tous les employés sont tenus de garder les informations relatives à leur lieu de travail en sécurité et protégées contre tout accès non autorisé. Les informations sensibles issues de transactions commerciales doivent rester confidentielles, et cette obligation doit être respectée par tous les employés du Zumtobel Group, et ce, même à l'issue de leur relation de travail. Nous attendons de nos partenaires commerciaux qu'ils reconnaissent

Services :
Gestion PI, Légalité et Conformité de la Société

Sécurité des informations

formellement nos intérêts en matière de protection par le biais d'accords de non-divulgation standardisés. Il est interdit aux employés de transmettre des informations sans qu'un tel accord soit mis en place.

Nous veillons à respecter un standard approprié concernant la sécurité informatique afin de garantir l'intégrité, la disponibilité et la confidentialité des données personnelles qui nous sont confiées. Avec les avancées en matière de numérisation et l'augmentation significative de la cybercriminalité, le besoin de protection dans ce domaine ne cesse de croître.

Les employés du Zumtobel Group :

- ne doivent pas partager leurs mots de passe,
- doivent s'assurer qu'ils utilisent un portail exploité au sein du réseau de la société lorsqu'ils saisissent un nom d'utilisateur / mot de passe,
- utilisent uniquement des applications autorisées,
- ont connaissance des vecteurs d'attaque courants de la cybercriminalité (par ex. la « fraude au PDG », le phishing, l'usurpation d'identité, etc.),
- font preuve de prudence et vérifient l'identité de leurs contacts ainsi que l'authenticité des documents, notamment lorsque des transactions commerciales doivent avoir lieu et qu'il n'y a pas de contact direct avec la personne concernée.

En cas de soupçon ou de constatation de quelque chose d'inhabituel, le responsable de la sécurité informatique du Zumtobel Group doit être informé.

Services :
Informatique et Conformité au sein de la société

04 GESTION DE L'INFORMATION

Réseaux sociaux et communication externe

Zumtobel Group utilise les médias sociaux pour sa communication externe. Nous cultivons notre image publique et notre réputation et faisons tout notre possible pour donner une impression cohérente au monde extérieur. À cette fin, seuls certains employés sont autorisés à communiquer au nom de la société. Seuls ces employés sont autorisés à publier du contenu sur les réseaux sociaux de la société, à ajouter des commentaires, à créer de nouveaux canaux d'entreprise ou à commenter les résultats financiers, les perspectives de l'entreprise, les éventuelles situations de crise, les opérations de fusion et d'acquisition et l'évolution des actions, etc.

Sur les réseaux sociaux, tous les autres employés sont tenus de (même dans le cadre d'un usage privé) :

- faire preuve de loyauté,
- s'abstenir de divulguer toute information confidentielle,
- utiliser leur véritable identité et s'identifier clairement en tant qu'employé lorsqu'ils commentent (par ex. dans des forums) des questions relatives au Zumtobel Group,
- ajouter un avertissement, lorsqu'ils expriment des opinions, indiquant qu'il s'agit de points de vue personnels et non d'un commentaire officiel au nom de la société,
- respecter les règles de base suivantes en cas de rédaction de commentaires :
 - éviter les réactions émotionnelles
 - accepter les opinions différentes de la sienne
 - fonder ses réponses sur des faits et, en cas de doute, informer le service compétent au lieu de répondre en personne.

05 UTILISATION DES BIENS DE LA SOCIÉTÉ

Les contrôles d'accès physiques sont essentiels à la protection de l'entreprise et de ses employés. Il existe des concepts axés sur le lieu et sur la mission, qui sont communiqués et contrôlés.

Tous les employés doivent protéger les biens appartenant au Zumtobel Group contre les dommages, la perte ou l'utilisation abusive.

L'utilisation des biens de la société à des fins non professionnelles est en principe interdite. Les exceptions à cette règle doivent être formulées par écrit. Les équipements de la société ne doivent en aucun cas être utilisés pour collecter ou transmettre des informations qui soutiennent ou incitent à des activités criminelles ou dont le contenu peut choquer compte tenu du contexte culturel.

Les règles d'accès doivent être strictement respectées, pas uniquement pour les visiteurs externes, et toute violation observée doit être signalée.

Sauf autorisation du manager, les employés du Zumtobel Group ne sont pas autorisés à utiliser les biens de la société à des fins personnelles.

**NOUS NE TOLÉRONS AUCUNE
FORME DE CORRUPTION.**

**NOUS AGISSONS TOUJOURS
DANS LE MEILLEUR INTÉRÊT
DE LA SOCIÉTÉ.**

**NOUS RESPECTONS TOUS
LES TYPES DE PROPRIÉTÉ.**

**NOUS SOMMES ATTACHÉS
À UNE CONCURRENCE LOYALE.**