



Principes de conduite

Version 2018

Table des matières

Table des matières	2
Pourquoi il est important d’avoir une conduite correcte dans les relations d’affaires	3
1. Nous nous conduisons de manière fiable et intègre.....	4
1.1 Nous évitons les conflits d’intérêt.....	4
1.2 Nous nous portons garants d’une concurrence loyale.....	5
1.3 Nous ne versons pas de pots-de-vin et nous évitons la corruption	5
1.4 Nous respectons les lois, les prescriptions et les règlements.....	6
2. Nous protégeons les actifs de Mikron.....	7
2.1 Nous manions le patrimoine de l’entreprise avec soin	7
2.2 Nous utilisons les systèmes d’information de manière professionnelle.....	7
2.3 Nous protégeons les informations confidentielles	8
2.4 Nous empêchons la transmission et l’utilisation d’informations privilégiées.....	9
2.5 Nous tenons une comptabilité scrupuleuse et complète	10
2.6 Nous protégeons la propriété intellectuelle	10
3. Nous sélectionnons nos partenaires commerciaux avec soin.....	11
3.1 Nous faisons preuve de loyauté dans nos relations avec les fournisseurs	11
3.2 Nous collaborons avec des représentants, des agents et des conseillers	11
3.3 Nous nous engageons en faveur de la communication vis-à-vis des bailleurs de fonds et des financeurs d’exportations	11
3.4 Nous visons la transparence dans les relations d’affaires	12
4. Nous avons conscience de notre responsabilité sociale et de notre citoyenneté d’entreprise ...	13
4.1 Nous entretenons une communication régulière et ouverte	13
4.2 Nous attachons de l’importance au respect mutuel et à la protection de la sphère privée	13
4.3 Nous apprécions la diversité et encourageons les compétences sociales.....	14
4.4 Nous nous efforçons de créer une ambiance de travail agréable.....	14
4.5 Les dirigeants, agissent conformément aux valeurs de Mikron.....	15
4.6 Nous définissons les normes de santé et de sécurité les plus élevées	15
4.7 Nous nous engageons en faveur de la qualité, de la sécurité et de l’environnement.....	16
4.8 Nous respectons les normes éthiques les plus élevées dans nos relations avec des instances gouvernementales.....	16
4.9 Nous encourageons le développement durable et l’engagement social.....	16
Respect du code de conduite	17
Signalement d’infractions.....	17

Pourquoi il est important d'avoir une conduite correcte dans les relations d'affaires

Chères collaboratrices et chers collaborateurs,

Mikron propose des solutions d'usinage, d'automatisation et d'outils pour une productivité, une précision et une qualité optimales. Notre conduite en affaires est empreinte d'un sens des responsabilités et de principes éthiques. Nous nous engageons en faveur d'un développement durable tenant compte de différents besoins.

Notre bonne réputation compte parmi nos actifs les plus précieux. Différents groupes d'intérêt attendent de nous que nous agissions de manière correcte. Il nous incombe à tous d'entretenir et de protéger la bonne réputation de Mikron. Nos six valeurs Mikron sont les lignes directrices de notre conduite quotidienne au travail et constituent la base des présents principes de conduite. Des normes élevées dans nos relations d'affaires constituent le fondement d'un succès durable.

Nous mesurons les performances à l'aune des résultats obtenus, mais aussi de la voie empruntée pour les obtenir. Les présents principes de conduite énoncent ce que Mikron attend de vous en sa qualité d'employeur et ils exposent la conduite à tenir, non seulement de manière générale, mais notamment aussi dans les situations où vos actions peuvent avoir une incidence sur la réputation de Mikron. Le respect des directives revêt une importance centrale pour notre réputation.

Les principes de conduite étayent l'engagement que nous prenons d'agir dans toute situation de manière irréprochable et intègre sur le plan éthique, tout en tenant compte des droits revenant à chaque être humain en sa qualité d'individu.

Je vous prie de lire attentivement les présents principes de conduite et de les respecter sans relâche dans vos activités professionnelles quotidiennes. En cas de doute sur la conduite à tenir dans une situation donnée, parlez-en ouvertement et demandez conseil à votre supérieur hiérarchique, au service du personnel ou à votre Compliance Officer.

Merci pour votre contribution personnelle à une entreprise qui respecte les lois et les directives et dont les collaborateurs agissent avec intégrité.



Bruno Cathomen
CEO du groupe Mikron

1. Nous nous conduisons de manière fiable et intègre

Mikron est un partenaire fiable, digne de foi et intègre. Nous ne nous laissons pas influencer par nos intérêts personnels. Nous évitons les conflits d'intérêt. Nous nous portons garants d'une concurrence loyale. Nous évitons la corruption.

Nous nous engageons à œuvrer conformément à des principes éthiques solides. Nous nous attendons à ce que toutes les personnes qui travaillent chez ou pour Mikron engagent leur responsabilité personnelle pour que leur conduite soit conforme à ces principes. Nous n'assisterons pas intentionnellement une tierce partie à enfreindre la loi, ni ne participerons à aucune pratique criminelle, frauduleuse ou corrompue dans quelque pays que ce soit.

1.1 Nous évitons les conflits d'intérêt

Des conflits d'intérêt peuvent apparaître lorsque des intérêts personnels ou des liens familiaux et autres vont à l'encontre des intérêts de l'entreprise. Nous pouvons éviter les conflits d'intérêt si nous sommes conscients du risque et prenons les mesures qui s'imposent. D'une manière générale, nous devrions éviter les situations dans lesquelles des intérêts personnels, des activités à l'extérieur de Mikron, des intérêts financiers ou des relations personnelles entrent ou pourraient donner l'impression d'entrer en conflit avec les intérêts de Mikron. Nous devons également veiller à ce que les activités professionnelles au nom de l'entreprise ne soient pas influencées par des considérations ou des relations personnelles.

Les situations qui requièrent l'autorisation expresse du Directeur Général sont notamment les suivantes, exception faite des dispositions des lois ou réglementations locales obligatoires :

- les rapports de travail à l'extérieur de Mikron, qui sont similaires au poste de travail occupé chez Mikron et pourraient entrer en conflit avec le travail effectué chez Mikron;
- L'exercice ou l'acceptation d'un mandat dans des conseils d'administration ou des organes similaires ;
- la conclusion de contrats et d'accords avec une entreprise dirigée ou détenue par un membre de la famille ou un(e) conjoint(e) ou d'autres proches.

La détention de participations significatives ou d'intérêts (en règle générale supérieures à 5%) dans des entreprises qui sont en relations d'affaires ou en concurrence directe avec Mikron est interdite.

Mikron attache une grande importance à ce que les collaborateurs évitent les conflits d'intérêt ou de loyauté dans le cadre de leur activité professionnelle. Si la possibilité de tels conflits se dessine, le collaborateur est tenu d'en informer le supérieur hiérarchique dans les plus brefs délais et en toute transparence. Le Directeur Général décide des mesures à prendre pour que Mikron n'en subisse aucun préjudice.

Pour empêcher tout conflit d'intérêt personnel, tous les collaborateurs de Mikron doivent éviter de donner le moindre signe de favoritisme dans leurs relations d'affaires avec des clients, des fournisseurs, des conseillers et autres partenaires d'affaires et concurrents du fait de leur proximité personnelle avec eux.

1.2 Nous nous portons garants d'une concurrence loyale

Nous croyons à l'économie de marché libre placée sous le signe de la concurrence, parce qu'elle garantit que notre dur travail et nos innovations sont appréciés à leur juste valeur.

Les dispositions nationales et internationales régissent la manière dont les acteurs du marché peuvent vendre leurs produits et technologies ou échanger des informations avec des concurrents. Ces dispositions sont obligatoires pour Mikron.

Pour Mikron, dans la course aux parts de marché et aux clients, il est impératif de faire preuve d'intégrité et de respecter les lois applicables lors de la collecte et l'exploitation des informations. Chaque collaborateur est tenu de prendre en compte et de respecter les règles de la concurrence loyale. En particulier, les collaborateurs ne doivent en aucun cas tenir des discussions avec des concurrents dans lesquelles ils conviennent de prix, de conditions ou de capacités. Les accords de non-concurrence, de remise d'offres factices lors d'appels d'offres ou de répartition de clients, de secteurs ou de programmes de production avec des concurrents sont interdits. Cette interdiction s'applique également aux discussions, «gentleman's agreements» ou «concerted actions» informels ayant pour objet ou pour effet de limiter la concurrence.

1.3 Nous ne versons pas de pots-de-vin et nous évitons la corruption

Mikron ne tolère ni la corruption, ni aucune autre forme de conduite corrompue en affaires.

Aucun collaborateur ne doit profiter de son poste ou de sa fonction pour exiger des avantages personnels, s'en faire promettre ou en accepter. Il est également interdit de proposer, de promettre ou d'octroyer des avantages à des fonctionnaires ou à des collaborateurs et organes d'autres entreprises.

Les collaborateurs ne doivent pas proposer de cadeaux, paiements, invitations ou prestations à des partenaires commerciaux existants ou potentiels, des fonctionnaires ou des organes et des collaborateurs d'autres entreprises, ni en exiger ou en accepter si les conditions suivantes ne sont pas remplies: ils doivent être permis par leurs lois applicables respectives, conformes aux coutumes locales, convenables et passés en compte en bonne et due forme.

Dans de nombreux pays, il existe des lois qui sanctionnent la corruption de fonctionnaires. Les infractions à de telles dispositions et lois peuvent entraîner des poursuites pénales ou civiles contre Mikron et/ou les collaborateurs responsables.

Les commissions d'intermédiation, primes, rabais, ristournes, etc. légaux et justifiés par l'activité sont à documenter de manière exhaustive et à traiter en toute transparence afin d'exclure toute implication dans le blanchiment d'argent et autres tractations douteuses.

Dans les différentes entreprises de Mikron, les dons et le sponsoring sont validés de manière centralisée par les cadres dirigeants autorisés. L'attribution de dons ou de fonds de sponsoring doit toujours être transparente. Les destinataires et l'utilisation concrète des fonds par les destinataires doivent être documentés et compréhensibles. Il faut à tout moment pouvoir les justifier à l'égard du public.

1.4 Nous respectons les lois, les prescriptions et les règlements

Les collaborateurs respectent l'ensemble des lois et prescriptions pertinentes ainsi que les règlements et directives internes.

Pour nous qui opérons à l'échelle mondiale, les prescriptions nationales et internationales en matière de contrôle des exportations, les lois sur l'exportation de matériel de guerre et les lois relatives au blanchiment d'argent revêtent une importance particulière. Les exportations doivent être vérifiées en amont en ce qui concerne l'éventuelle obtention d'autorisations administratives nécessaires. Le blanchiment d'argent (injection de fonds d'origine frauduleuse dans des canaux financiers sérieux) est interdit sous toutes ses formes imaginables.

2. Nous protégeons les actifs de Mikron

Mikron s'efforce de mettre à la disposition des collaborateurs les équipements et les informations dont ils ont besoin pour mener efficacement leurs tâches à bien. Tous les collaborateurs et les partenaires de Mikron doivent, sous leur responsabilité, traiter avec soin la propriété de Mikron et la préserver contre tout dommage, perte, vol, usage abusif, utilisation ou cession interdite et accès par des personnes non autorisées. Une documentation scrupuleuse et complète des processus de l'entreprise nous aide à ce sujet. La prudence est particulièrement de mise dans le cadre du maniement d'appareils qui ont sauvegardé des données critiques et confidentielles ou qui permettent d'accéder à de telles données. Mikron respecte les droits de propriété de tiers.

2.1 Nous manions le patrimoine de l'entreprise avec soin

L'équipement mis à disposition (véhicules, ordinateurs, téléphones, vêtements de travail, etc.) est réservé à un usage professionnel. Une utilisation privée limitée est admise dans la mesure où elle ne va pas à l'encontre des intérêts de Mikron, des principes de conduite ou d'autres directives et principes de Mikron. L'utilisation privée de l'équipement ne doit pas diminuer la productivité normale, et toute utilisation d'ordinateurs, téléphones et autres dispositifs et systèmes électroniques doit respecter notre Politique d'utilisation acceptable.

La propriété intellectuelle (marques, brevets, inventions, dessins de CAO, données professionnelles, etc.) est un actif précieux et revêt une importance particulière pour le succès et l'avenir de Mikron. Tous les collaborateurs sont donc tenus de protéger la propriété intellectuelle de Mikron. Aucun collaborateur ne doit transmettre de nouvelles découvertes ou des secrets d'affaires sous quelque forme que ce soit à des parties non autorisées ou, sous réserve de ses droits légaux, les revendiquer.

Tout type de collecte, traitement, sauvegarde et transmission de données (notamment de données concernant le personnel, le client ou autres données à caractère personnel) doit s'effectuer conformément aux lois et prescriptions sur la protection des données, ainsi que conformément aux politiques de de Mikron.

2.2 Nous utilisons les systèmes d'information de manière professionnelle

Une infrastructure informatique en bon état de fonctionnement est cruciale pour Mikron. Chaque collaborateur est donc tenu d'assumer sa part de responsabilité à cet égard et de traiter avec le plus grand soin et de protéger les appareils, applications et réseaux de Mikron qu'il utilise. Seuls les logiciels (y compris les applications) autorisés par Mikron peuvent être installés et utilisés sur les ordinateurs, tablettes, téléphones et autres dispositifs de Mikron. Pour toute question à ce sujet, veuillez contacter le Group IT Service Desk (service.desk@mikron.com).

N'oubliez pas que chaque message envoyé par e-mail peut être vu comme une déclaration de Mikron. Les employés doivent donc veiller à ne communiquer aucune information commercialement sensible ou controversée ou susceptible d'avoir des conséquences contractuelles ou juridiques fâcheuses pour Mikron, à moins d'être cryptée ou autrement sécurisée, conformément à la politique d'utilisation acceptable de Mikron.

Nos systèmes d'information ne doivent pas être utilisés pour porter atteinte à l'intégrité des réseaux ou des données de Mikron ou de tiers. Cette disposition englobe aussi la création ou la transmission de lettres adressées à une chaîne de destinataires ou de publicité non souhaitée par e-mail (spam).

Les données créées, transmises ou stockées avec les systèmes d'information de Mikron et qui y sont sauvegardées sont considérées comme appartenant à Mikron, sauf mention contraire dans un accord de confidentialité avec un tiers. Mikron se réserve le droit d'accéder à ces données, pour autant qu'un tel accès ne soit pas restreint par la loi ou par des accords dont Mikron est une partie. Tous les collaborateurs sont responsables de la bonne gestion de leurs fichiers et archives.

En outre, Mikron revendique le droit et met en œuvre la technologie nécessaire à surveiller l'utilisation des ressources de Mikron ; ceci comprend les e-mails, l'utilisation d'internet, le stockage des fichiers et l'accès à l'ordinateur. La surveillance peut enregistrer toute utilisation abusive des systèmes, ainsi que la création, le traitement et le stockage d'informations contraires à la politique de Mikron ou du département commercial, ou qui violerait les lois et les règlements locaux.

Aujourd'hui, la communication par e-mail est usuelle et peut être efficace et rapide si elle est gérée consciencieusement. Mais un trop grand nombre d'e-mails peuvent aussi générer de l'inefficacité et de l'insatisfaction, surtout lorsqu'une personne reçoit beaucoup de courrier inutile ou non pertinent pour elle. Les e-mails avec des pièces jointes volumineuses, de nombreux destinataires et un objet peu clair doivent être évités. Les e-mails échangés en va-et-vient entre deux personnes tout en étant adressés à de nombreux destinataires sont particulièrement inefficaces et perturbent le travail de beaucoup de collègues. L'idéal est d'écrire à une personne (à: signifie que l'on attend une action de cette personne) en mettant en copie un nombre de personnes judicieux et délibérément choisi (pour information, participant à l'activité) afin que l'on comprenne bien à qui s'adresse le message et de qui l'on attend une réaction. Dans le message, il convient éventuellement de préciser à qui est confiée telle ou telle tâche (à xxxx: action 1, à YYYY: action 2, etc.). La réception régulière de courrier électronique importun ou inutile est à signaler à l'expéditeur, à son supérieur hiérarchique ou au Group IT Service Desk (service.desk@mikron.com). En particulier, il convient de s'adresser à Group IT Service Desk lorsque le courrier vient de l'extérieur de Mikron.

2.3 Nous protégeons les informations confidentielles

Les informations sont un bien précieux et elles sont déterminantes pour notre activité. Mikron forme son personnel sur qu'il en prenne conscience et revendique le droit et met en œuvre la technologie nécessaire à garantir la sécurité et la protection des informations confidentielles concernant Mikron. Pour plus de renseignements sur les différentes catégories d'informations, ainsi que sur les exigences relatives à chacune d'elles, veuillez consulter notre Politique d'utilisation acceptable.

Nous communiquons certaines informations dans des communiqués de presse, des informations produit, des rapports d'activité ou autres documents officiels. Toutes les autres informations que les collaborateurs reçoivent de différentes sources dans le cadre de leur travail doivent être traitées de manière confidentielle. Exemples:

- informations techniques sur des produits et/ou des projets actuels ou prévus;
- procédures, dessins, offres et calculs, documents techniques, descriptions de processus et procédés et méthodes (y compris ceux qui ne sont pas documentés par écrit);
- nom et adresse de clients, informations sur des applications vendues, données de performance, prix de vente et marges;
- plans d'approvisionnement, listes de fournisseurs et prix d'achat;

- coûts de produits et de processus;
- données financières et indicateurs de performance (KPI) non publiés;
- plans de marketing, de service, de stratégie et d'investissement;
- informations concernant l'organisation et le personnel, qui ne sont pas publiques, avec une référence spécifique à la politique de protection des données pour les collaborateurs et les tierces parties.

Identifiez les informations de manière appropriée, conservez le matériel concerné en toute sécurité et veillez à ce que l'accès à ces informations soit uniquement limité aux personnes internes à notre société qui s'en servent pour leur travail et aux personnes extérieures à notre société ayant conclu des accords de confidentialité (comme requis en fonction du type d'information spécifique, conformément à la politique d'utilisation acceptable). N'abordez pas les sujets confidentiels dans les endroits où on pourrait vous écouter, par exemple les aéroports, les transports publics, les restaurants ou les bars, les ascenseurs ou les salles de pause.

Lors de réunions et d'entretiens avec des fournisseurs, des clients, des partenaires ou d'anciens collaborateurs, tous les collaborateurs sont invités à être prudents concernant la transmission d'informations écrites ou orales. Transmettre des informations même par inadvertance nuit à Mikron et doit être évité.

En raison de la grande valeur de ces informations, il est nécessaire que les parties extérieures bénéficiant d'un accès à des informations confidentielles signent un accord de confidentialité, sauf indication contraire conformément à la Politique d'utilisation acceptable. Cet accord doit être approuvé côté Mikron par le directeur ou le responsable financier de la société concernée. Les informations sur le personnel ne doivent jamais être divulguées à moins que le Responsable du personnel concerné ait approuvé leur divulgation et un document de non-divulgation applicable.

Mikron respecte la propriété intellectuelle de tiers. En particulier, les secrets d'affaires des partenaires commerciaux de Mikron, des clients et d'autres tierces parties doivent être préservés. Les obligations de confidentialité correspondantes s'appliquent également après la fin du rapport de travail.

Si un collaborateur apprend ou présume qu'un(e) collègue transmet ou rend disponible, délibérément ou non, des informations confidentielles à des clients, des concurrents, d'autres tierces parties, des collaborateurs ou des sous-traitants sans y être dûment autorisé, il doit en informer immédiatement la direction locale.

Rien dans cette section ou dans ce Code de conduite ne vise à interdire aux collaborateurs U.S. de discuter entre eux et avec d'autres, des salaires, des avantages ou d'autres termes et conditions de travail ou de questions d'intérêt mutuel protégées par le National Labor Relations Act.

2.4 Nous empêchons la transmission et l'utilisation d'informations privilégiées

Les informations privilégiées sont des informations qui ne sont pas facilement accessibles pour le public, mais qu'un investisseur jugerait importantes s'il devait décider d'acheter ou de vendre des actions de Mikron. Il s'agit notamment de données financières, de développements d'affaires prévus et de modifications concernant des employés importants.

La transmission et l'utilisation d'informations privilégiées sont non seulement contraires à l'éthique, mais aussi illégales, et sont combattues avec fermeté. En cas de doute quant à la nature privilégiée ou non d'informations en leur possession, les collaborateurs doivent contacter leur supérieur hiérarchique, le CFO du groupe Mikron ou le Compliance Officer pour clarifier la situation.

2.5 Nous tenons une comptabilité scrupuleuse et complète

Mikron s'engage à documenter toutes les transactions commerciales de manière scrupuleuse, précise et intégrale et à les conserver de manière sûre et appropriée pendant le temps prescrit, conformément à la Politique d'utilisation acceptable et aux autres politiques et procédures de Mikron. Quel que soit le support, ces documents ont une valeur significative pour Mikron et peuvent également servir à étayer notre intégrité dans nos relations d'affaires.

2.6 Nous protégeons la propriété intellectuelle

La propriété intellectuelle (IP) est une information détenue par Mikron. L'IP comprend les droits de brevet, les marques commerciales, les copyrights, les droits de conception, les droits d'extraction de bases de données, les droits sur le savoir-faire ou toute autre information confidentielle et les droits en vertu d'accords liés à la propriété intellectuelle. Nous protégeons nos actifs de propriété intellectuelle de même que nos actifs physiques. La violation de la propriété intellectuelle peut se produire, selon le cas, de l'utilisation non autorisée de reproductions, distributions, adaptations, affichages ou autre utilisation de la part de notre personnel, nos partenaires, nos clients, nos concurrents ou autres, y compris de toute personne utilisant un nom ou une marque Mikron dans une promotion ou comme indicateur de source sans autorisation.

3. Nous sélectionnons nos partenaires commerciaux avec soin

La manière dont Mikron traite les affaires est déterminante pour la réputation et le succès de l'entreprise ; dans ce cadre, les partenaires commerciaux doivent être sélectionnés avec soin et être vus comme des alliés.

Nous sommes attachés aux principes visés par les lois sur la concurrence. Nous nous attendons à ce que toutes les personnes travaillant chez ou pour Mikron connaissent les lois sur la concurrence, évitent de les violer et veillent à ce que nos partenaires et nos clients n'exercent pas d'activités anti-concurrentielles pouvant nuire à nos affaires ou à notre réputation.

3.1 Nous faisons preuve de loyauté dans nos relations avec les fournisseurs

Nous attendons de nos marchés une concurrence loyale et utilisons les mêmes normes dans le cadre du traitement de nos fournisseurs. Lorsque vous sélectionnez des fournisseurs et/ou concluez des affaires avec eux, agissez toujours dans l'intérêt de Mikron. Ne favorisez ou privilégiez jamais une personne ou une entreprise pour d'autres raisons. Vous ne devez pas laisser des intérêts personnels ou familiaux influencer sur les affaires que vous réalisez au nom de Mikron.

3.2 Nous collaborons avec des représentants, des agents et des conseillers

Les commissions et honoraires que nous versons à des représentants, des agents et des conseillers doivent être proportionnés aux services rendus. Les collaborateurs ne doivent pas convenir ou payer de commissions ou d'honoraires qui ne soutiendraient pas la comparaison avec des tiers.

Les compensations versées à des représentants, des agents, des conseillers ou autres courtiers ne doivent pas être utilisées délibérément dans le but de corrompre une ou plusieurs personne(s), en particuliers les employés de la fonction publique.

Nous tissons des liens avec des sous-traitants qui agissent comme nous. Nous nous en remettons à des sous-traitants qui nous aident lors de la réalisation de projets et nous apprécions grandement la contribution qu'ils apportent ainsi aux relations de Mikron avec ses clients et à la réputation de l'entreprise. Pour protéger et promouvoir la réputation de Mikron, nous sélectionnons les sous-traitants qui agissent en accord avec les présents principes de conduite.

3.3 Nous nous engageons en faveur de la communication vis-à-vis des bailleurs de fonds et des financeurs d'exportations

Mikron communique tous les faits essentiels et pertinents demandés par une agence de crédit à l'exportation ou par un autre bailleur de fonds public pour l'octroi d'un financement. En outre, cela fait partie de nos principes de communiquer tous les faits essentiels dont les bailleurs de fonds potentiels ont besoin pour l'analyse.

3.4 Nous visons la transparence dans les relations d'affaires

Nous informons le supérieur hiérarchique de toute pratique commerciale inhabituelle observée chez des partenaires commerciaux.

4. Nous avons conscience de notre responsabilité sociale et de notre citoyenneté d'entreprise

Les personnes qui travaillent chez Mikron sont issues de nombreux pays différents et de diverses cultures. Dans nos interactions les uns avec les autres, nous observons les règles de courtoisie et de respect générales / universelles. Même les observateurs extérieurs jugeront Mikron à la façon dont nous les traitons pendant les négociations commerciales. La communication claire et régulière, l'égalité des chances et les normes de santé et de sécurité sont indispensables pour créer une ambiance de travail agréable et productive pour tous.

4.1 Nous entretenons une communication régulière et ouverte

La communication régulière entre les supérieurs hiérarchiques et leurs collaborateurs est la clé du succès professionnel. Ces contacts prenant généralement la forme de discussions, d'e-mails et d'entretiens téléphoniques doivent reprendre des thèmes comme la stratégie de l'entreprise, les objectifs à long terme et les priorités à court terme, et servir à la coordination mutuelle, à la réalisation des objectifs et à l'exécution de la mission.

La critique ouverte et constructive est souhaitée, même si elle met en évidence les points faibles et les failles et qu'elle n'est pas toujours agréable. La critique anonyme, destructive et/ou blessante fait des dégâts et doit être évitée. En cas de conflit, il convient de faire appel au supérieur hiérarchique ou aux responsables du personnel.

Généralement les collaborateurs reçoivent une évaluation annuelle de performance de la part de leur supérieur hiérarchique, au cours duquel ce dernier leur donne une évaluation de leurs performances et leur avis personnel sur leur conduite dans leur travail quotidien. L'entretien individuel sert à garantir les progrès, à réfléchir à une conduite correcte, exemplaire ou perfectible vis-à-vis des collègues, des supérieurs hiérarchiques, des subordonnés ou des partenaires commerciaux et, lorsque cela semble approprié, à planifier des corrections et les développements futurs.

Le CFO du groupe Mikron et les collaborateurs mandatés par lui sont responsables de la communication avec les médias. Si la communication concerne des activités de marketing, les responsables des services de marketing sont autorisés à communiquer avec les médias. En cas de doute, les demandes des médias sont transmises au CFO du groupe Mikron. Les collaborateurs qui ne sont pas explicitement autorisés ne doivent donner aucune information au nom de Mikron.

4.2 Nous attachons de l'importance au respect mutuel et à la protection de la sphère privée

La confidentialité des informations personnelles, qu'elles concernent des collaborateurs, des clients, des fournisseurs, des représentants, des agents ou des conseillers, doit à tout moment être respectée. Les collaborateurs ne doivent collecter, utiliser, conserver et communiquer des informations personnelles individuelles qu'en accord avec les principes et les politiques de protection de la sphère privée en vigueur chez Mikron et du droit en vigueur.

Veuillez noter que les lois sur la confidentialité des données varient considérablement d'un État et d'un pays à l'autre, et qu'il faudra s'assurer que les données personnelles ne soient pas utilisées, transmises, stockées ou partagées en violation des lois applicables. Veuillez

contacter dpo.mho@mikron.com pour toute question concernant le traitement des données personnelles.

Mikron prend soin des informations personnelles concernant son personnel conformément à ce qui est visé dans notre Politique de protection des données pour les collaborateurs.

Les collaborateurs ne peuvent se référer, au-delà du droit en vigueur, au principe de protection de la sphère privée s'ils utilisent des équipements appartenant à Mikron pour la communication.

Dans le respect de la législation en vigueur, Mikron est en droit de surveiller l'utilisation d'Internet et le trafic e-mail. Toute communication par e-mail ou Internet effectuée au moyen d'équipements appartenant à Mikron est considérée comme une information d'entreprise de Mikron et peut donc être consultée, utilisée, surveillée et communiquée par Mikron.

4.3 Nous apprécions la diversité et encourageons les compétences sociales

Mikron voit la diversité comme un avantage. Cela fait partie de la culture d'entreprise de Mikron d'accueillir toutes les personnes et Mikron interdit toute discrimination illégale à l'encontre d'un candidat ou d'un collaborateur eu égard à son sexe, sa nationalité, sa religion, son âge, son invalidité ou tout autre statut protégé par la loi applicable. Les collaborateurs exercent leurs activités avec les collègues, les clients et les partenaires commerciaux avec respect.

Les personnes sont embauchées et promues par Mikron sur la base de leurs aptitudes et de leurs compétences. Pour favoriser un développement productif et constructif de l'ensemble de l'organisation, Mikron attache une grande importance non seulement aux compétences techniques, mais aussi aux compétences sociales. Les collaborateurs évitent de participer ou d'apporter leur soutien à toute discrimination concernant l'embauche, la rémunération, la participation à des formations, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, fondée sur une discrimination illégale.

Mikron ne tolère ni le travail des enfants, ni le travail forcé.

4.4 Nous nous efforçons de créer une ambiance de travail agréable

Mikron interdit le harcèlement illégal. Le harcèlement est vécu de manière individuelle et subjective et, en tant que tel, il est donc difficile à évaluer. Le harcèlement, que ce soit en contact direct, dans les échanges écrits, par voie électronique (y compris via les réseaux sociaux) ou verbal, ne sera pas toléré et appelle l'intervention du supérieur hiérarchique ou du responsable du personnel.

Le harcèlement peut prendre de nombreuses formes. Une personne peut se sentir harcelée du fait de dénigrement, d'actions et de mots intimidants ou agressifs, de plaisanteries désobligeantes, de critiques destructives généralisées, mais aussi du fait de gestes de main et de propos déplacés.

Le harcèlement (même subliminal et voilé) ne doit pas être confondu avec la critique juste, constructive, factuelle, ouverte et non destinée à blesser la personne. Ce dernier type de critique est souhaité, mais toujours avec respect et considération pour la personne critiquée en sa qualité de semblable précieux et de même valeur. Pour faire simple, chacun doit traiter son prochain tel qu'il souhaite lui-même être traité par les autres.

4.5 Les dirigeants, agissent conformément aux valeurs de Mikron

En tant que dirigeants, nous sommes invités à maintenir, par le biais du travail de direction quotidien et de notre conduite, les connaissances et les capacités des collaborateurs, à les développer et à les concrétiser par des résultats durables. Quel que soit notre propre style de direction, qui doit toujours être exemplaire, les principes de direction suivants s'appliquent : diriger en fixant des objectifs, en encourageant les collaborateurs, en vivant et en imposant nos valeurs Mikron.

La base de tout travail de direction est le respect mutuel et la confiance en soi, dans ses collègues, dans ses supérieurs hiérarchiques et dans les collaborateurs.

En ce sens, les cadres dirigeants constituent, avec la manière dont ils exercent leur travail de direction quotidien et sont vus en tant que supérieurs hiérarchiques, la base du succès collectif. Ils marquent donc notamment la culture d'entreprise de Mikron de leur empreinte.

Mikron sait que les tâches de direction sont très variées, en majorité techniques, hautement complexes et souvent marquées par un environnement économique très incertain. De plus, les collaborateurs à diriger sont souvent des spécialistes très bien formés et expérimentés, qui travaillent à des solutions novatrices dans un cadre interdisciplinaire, multilingue et marqué par une forte pression en termes de temps et de coûts. C'est pourquoi il convient, lors du choix de cadres dirigeants, d'évaluer non seulement les compétences techniques, mais aussi la personnalité, et de promouvoir et développer leurs compétences de direction.

4.6 Nous définissons les normes de santé et de sécurité les plus élevées

Mikron assume la responsabilité du bien-être des collaborateurs. Mikron respecte les normes locales établies pour protéger la santé et la sécurité au poste de travail et exploite les équipements dans le respect de ces exigences. Nous respectons les prescriptions du droit du travail, notamment en ce qui concerne la sécurité au travail et le temps de travail.

Les cadres dirigeants font en sorte que l'environnement de travail soit sûr, propre et sain. Les collaborateurs doivent respecter les prescriptions correspondantes, ce qui doit être contrôlé par les cadres dirigeants. Les insuffisances sont à régler immédiatement.

Les principes de base de Mikron pour les collaborateurs du monde entier sont les suivants : travaillez en toute sécurité et protégez-vous vous-mêmes, vos collègues, la collectivité et l'environnement.

Toute situation dangereuse ou condition inacceptable concernant la santé et l'environnement doit être signalée immédiatement afin de pouvoir limiter les accidents professionnels et prendre des mesures correctives.

La consommation d'alcool et de drogues illégales sur le lieu de travail est interdite. De temps à autre, Mikron peut autoriser à ce que de l'alcool soit servi à certaines fonctions et certains employés peuvent occuper des postes où l'alcool peut être consommé dans certaines circonstances limitées, telles qu'une fonction professionnelle, un repas ou une activité professionnelle.

Les armes à feu sont strictement interdites sur tous les sites Mikron ; d'éventuelles exceptions (service de sécurité) doivent être autorisées par la direction.

4.7 Nous nous engageons en faveur de la qualité, de la sécurité et de l'environnement

Mikron a l'ambition de distribuer des produits sûrs dans le monde entier. Lors du développement, de la fabrication et de la livraison de ces produits, Mikron attache la plus grande importance à la sécurité et à la protection de l'environnement ainsi qu'à l'utilisation de matériaux durables et de processus de production respectueux.

Nous développons nos produits en accord avec les normes légales, réglementaires et industrielles concernant les exigences en matière de santé et de sécurité.

Mikron s'engage durablement en faveur de la protection de l'environnement dans l'intérêt des générations actuelles et futures. Mikron encourage le respect de l'environnement par les collaborateurs et veille au respect des prescriptions adoptées pour protéger l'environnement.

4.8 Nous respectons les normes éthiques les plus élevées dans nos relations avec des instances gouvernementales

Mikron exerce ses activités dans le monde entier et attache de l'importance aux bonnes relations avec les gouvernements et les autorités locales. Dans leurs relations avec des fonctionnaires, les collaborateurs doivent adopter une conduite sincère et correcte et, dans le cadre d'affaires avec des représentants gouvernementaux, respecter nos principes éthiques.

Il est interdit d'utiliser, où que ce soit dans le monde, des fonds, des biens ou des services de Mikron pour soutenir des candidats à des fonctions politiques, des partis, des fonctionnaires ou des commissions. Toute exception à cette règle doit être examinée en amont avec le CFO du groupe Mikron et le Compliance Officer.

4.9 Nous encourageons le développement durable et l'engagement social

Le développement durable signifie que Mikron traite tous les groupes d'intérêt de manière socialement responsable. Par le biais de projets sélectionnés, de dons et du soutien pratique d'initiatives louables, Mikron s'engage en faveur de la promotion de la société.

Respect du code de conduite

Mikron est une entreprise décentralisée. Les règles énoncées dans les présents principes de conduite sont toutefois des éléments centraux de la culture d'entreprise et de l'engagement de l'ensemble du groupe Mikron. Le respect mondial et uniforme est indispensable et tous les collaborateurs sont responsables du respect de ces principes.

La moindre présomption d'infraction aux présents principes de conduite par des collaborateurs individuels peut altérer considérablement l'image de Mikron et causer des dommages significatifs, notamment sur le plan financier. Ni les souhaits de clients et autres partenaires commerciaux, ni l'urgence ne sont des motifs de non-respect des principes de conduite.

Les différentes règles de conduite sont obligatoires pour chaque collaborateur : chaque collaborateur assume sa responsabilité. Chaque cadre dirigeant de Mikron veille à ce que ses subordonnés respectent ces principes de conduite et montre l'exemple à cet égard.

Les principes de conduite ne peuvent pas couvrir toutes les situations imaginables. Tous les collaborateurs sont donc tenus d'agir de manière responsable et avec discernement et, le cas échéant, de solliciter de l'aide. En cas de doute, les supérieurs hiérarchiques et les responsables du personnel sont à la disposition des collaborateurs pour répondre à leurs questions.

Chaque collaborateur est non seulement tenu de respecter les principes de conduite dans son propre champ d'action, mais aussi d'attirer l'attention de ses collègues de manière ouverte et constructive sur le respect de ces principes.

Signalement d'infractions

Tous les collaborateurs sont tenus de signaler toute infraction présumée ou observée à la loi ou aux présents principes de conduite. L'obligation de signalement s'applique également si l'on vous contraint à enfreindre lesdits principes.

De tels signalements sont à adresser aux supérieurs hiérarchiques directs, aux responsables du personnel, à la direction locale ou au responsable de division. Ils seront traités de manière confidentielle, dans la mesure du possible en fonction de la nécessité de Mikron de mener une enquête approfondie. Les collaborateurs qui signalent une infraction en toute bonne foi n'ont pas à craindre que cela leur porte un quelconque préjudice, même si le signalement s'avère finalement injustifié.

Dans le cas exceptionnel où vous ne souhaiteriez pas signaler un problème à votre supérieur hiérarchique direct, aux responsables du personnel, à la direction locale ou au responsable de division, ou si vous avez l'impression que ceux-ci n'y ont pas réagi de manière adéquate, veuillez contacter les personnes ci-dessous :

- Luigi Rancan Chief Legal & Risk Officer Mikron Group (Compliance Officer)
E-mail: compliance@mikron.com, tel.: +41 (0)91 610 61 11
- Javier Perez-Freije CFO Mikron Group
E-mail: compliance@mikron.com, tel.: +41 (0)91 610 62 03

Les signalements sans indication de nom sont traités. Mais ils sont contraires à une culture d'entreprise ouverte et basée sur la confiance et doivent donc être évités.

Les collaborateurs qui signalent de possibles infractions en utilisant un compte de messagerie électronique anonyme (proposé gratuitement par certains fournisseurs comme Yahoo, Gmail, Hotmail, etc.) doivent savoir que les signalements anonymes peuvent être plus difficiles à vérifier.

La confidentialité est préservée au mieux. Les mesures de représailles à l'encontre des employés qui signalent en toute bonne foi des pratiques illégales ou immorales de l'entreprise ou de personnes qui participent à une enquête liée à ce rapport ne sont pas tolérées et entraînent des mesures disciplinaires. Ceci vaut également pour tout usage abusif délibéré de ces possibilités de signalement.

Les infractions aux présents principes de conduite sont sanctionnées de manière appropriée. Elles ont des conséquences pour les rapports de travail (jusqu'à la résiliation pour motif extraordinaire en cas d'infraction grave) et peuvent entraîner des procédures pénales, mais aussi des demandes de réparation à l'encontre des contrevenants / auteurs des faits. Lors de l'évaluation des collaborateurs, les cadres dirigeants prennent en compte le respect des présents principes de conduite.

Rien dans le présent code de conduite ne vise à constituer un contrat ou à modifier la nature volontaire de l'emploi vis-à-vis des collaborateurs américains.

Les présents principes de conduite ont été approuvés le 12 juin 2018 par le Group Management