

<b>Sujet</b> Code de Conduite	:	<b>Date</b> 2023-09-01	:
<b>Auteur</b> Conseil GRC	:	<b>Version</b> 1	:
<b>Approuvé par</b> Conseil d'Administration	:	<b>Date d'approbation</b> 2024-04-09	:

## A. Introduction

Le Groupe Piab offre globalement une large gamme de composants et de produits principalement basés sur le vide pour des applications de préhension, de levage et de déplacement de divers types de matériaux aux OEM, intégrateurs et utilisateurs finaux, principalement dans les segments de marché des biens de consommation courante, de la logistique/entreposage, de l'alimentation, de la pharmacie et de la chimie. Nous le faisons en innovant, développant, concevant, approvisionnant, assemblant, commercialisant, vendant et distribuant nos produits, et nous allons sur le marché à travers notre propre force de vente, des distributeurs tiers et le commerce électronique.

La base de notre entreprise est la capacité à construire et à maintenir des relations à long terme mutuellement bénéfiques avec nos parties prenantes, à développer des solutions d'automatisation durables et innovantes, et à attirer des personnes motivées et talentueuses.

Nous visons à protéger cette base en nous engageant à mener nos affaires de manière légale, éthique, sociale et écologiquement responsable. En tant que membre du Pacte Mondial des Nations Unies, l'entreprise soumet un rapport de progrès annuel qui décrit nos efforts pour mettre en œuvre les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies ([www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles](http://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles)).

Notre Base de Valeurs Communes, qui comprend notre But Principal, Mission, Vision, Valeurs Fondamentales et Crédo, nous aide à définir nos objectifs à court et long terme et donne des orientations sur la manière d'agir pour les atteindre. Elle décrit qui nous sommes, ce que nous visons et comment nous comporter lors de l'exécution de nos tâches. Ce que nous faisons est important, et comment nous le faisons, est tout aussi important. Chaque action que nous entreprenons façonne le caractère du Groupe Piab et nous différencie et renforce finalement sur le marché.

Pour le Groupe Piab, il s'agit de faire évoluer l'automatisation. C'est ce qui nous passionne et ce pour quoi nous nous efforçons chaque jour au travail. C'est notre but principal. Faire évoluer l'automatisation signifie se concentrer sans relâche sur la manière dont l'automatisation peut être améliorée du point de vue de la fonctionnalité, de la sécurité et de

la durabilité. Notre mission, faire évoluer l'automatisation par des solutions de préhension, de levage et de déplacement progressives, fournit une direction, notre vision, un monde automatisé où aucune ressource n'est gaspillée et aucun humain n'est blessé, nous indique ce que nous devons viser, et nos valeurs fondamentales, S'engager, Explorer et Diriger, comment agir sur notre chemin vers la vision.

**S'ENGAGER** - signifie prendre la responsabilité, faire ce que nous disons que nous devrions faire, tenir nos promesses et être fidèle à nos valeurs.

**EXPLORER** - signifie être curieux, oser, être ouvert à de nouvelles choses, montrer de l'entrepreneuriat, innover, essayer de nouvelles voies.

**DIRIGER** signifie avoir un sens de l'urgence, être à l'avant-garde, agir comme un modèle, montrer la voie, se concentrer, avoir la persévérance de rester en tête, faire les bonnes choses, avoir le courage de prendre des décisions et d'agir. Enfin, notre Crédo résume tout. Crédo vient du latin et signifie "je crois".

Au Groupe Piab, nous croyons en un monde automatisé où aucune ressource n'est gaspillée et aucun humain n'est blessé, en faisant évoluer l'automatisation par des solutions de préhension, de levage et de déplacement progressives.

Dans cette quête, nous sommes des explorateurs curieux. Nous dirigeons et trouvons des opportunités dans l'inconnu. Nous concentrons notre énergie là où nous pouvons faire une différence. Nous faisons ce que nous disons. Nous évoluons nous-mêmes, évoluons nos clients et faisons évoluer l'automatisation. Ensemble, nous faisons évoluer le monde.

Peter Laurin – PDG

## B. Portée

Notre Code de Conduite traite du comportement éthique dans notre environnement de travail, nos pratiques commerciales et nos relations avec les parties prenantes internes et externes. Nous devons nous comporter de manière appropriée envers les clients existants et potentiels, les fournisseurs, les employés, les investisseurs et autres partenaires commerciaux, ainsi qu'envers les communautés dans lesquelles nous agissons.

Ce Code de Conduite nous aide à mettre nos valeurs fondamentales en action dans nos situations de travail quotidiennes et il guide la manière dont nous sommes censés agir. Le Code de Conduite doit guider les aspects relatifs à : comment nous respectons les droits de l'homme à l'intérieur et à l'extérieur de notre entreprise, comment nous maintenons une éthique commerciale saine, comment nous assurons que nous opérons de manière écologiquement responsable.

Le Code s'applique à tous les employés du Groupe Piab dans le monde entier et à son Conseil d'Administration. De plus, nos partenaires commerciaux, y compris les fournisseurs, les consultants et les entrepreneurs indépendants, doivent adhérer à des normes similaires à celles reflétées dans notre Code. Nos fournisseurs, ainsi que d'autres avec qui ils font affaire, y compris les employés, les sous-traitants et autres tiers, sont censés établir et maintenir des systèmes de gestion appropriés et réviser, surveiller et modifier activement leurs processus de gestion et leurs opérations commerciales pour s'assurer qu'ils sont alignés avec les principes énoncés dans ce Code de Conduite.

La langue officielle du Groupe Piab est l'anglais et toutes nos politiques sont en anglais uniquement, sauf pour ce Code de Conduite qui est traduit dans chaque langue locale où nous avons une présence officielle.

Le Code est divisé en les domaines clés suivants : éthique et intégrité commerciales, éthique sociale, responsabilités environnementales et gouvernance et surveillance du Code. Le cas échéant, le Code fait référence à des politiques ou documents d'orientation plus détaillés au niveau du groupe et/ou local. Si des politiques et documents d'orientation locaux varient ou sont contradictoires avec notre Code de Conduite, ce Code prévaut.

## 1. Éthique et intégrité commerciales

- **Conformité légale** : Nous et nos partenaires commerciaux, respectons les lois, normes et autres dispositions légales applicables des pays dans lesquels nous opérons. Nous sommes conscients du développement continu des réglementations internationales et des normes sociales et les adoptons continuellement lorsqu'elles sont pertinentes pour notre entreprise.
- **Concurrence** : Nous, ainsi que nos employés, sommes soumis à diverses lois sur la concurrence, par exemple, le droit de la concurrence de l'UE, la loi antitrust des États-Unis et les lois anti-monopole chinoises. Ces lois sont conçues pour protéger la concurrence et elles interdisent les comportements commerciaux qui ont pour but ou pour conséquence de prévenir, restreindre ou fausser la concurrence. La violation de ces lois et réglementations pourrait entraîner des amendes importantes et des pénalités pour le Groupe Piab et pourrait également entraîner des condamnations du personnel du Groupe Piab impliqué.

Nous sommes engagés en faveur d'une concurrence équitable et le personnel du Groupe Piab doit à tout moment respecter toutes les lois sur la concurrence et toujours démontrer un comportement juste et correct en matière de concurrence. Nous ne devons jamais nous engager dans des activités qui limitent ou contournent illégalement la concurrence libre et équitable, telles que, par exemple, discuter d'informations commercialement sensibles (par exemple, informations sur les prix, coûts, marges, remises, plans d'affaires ou

prévisions de marché), avec nos concurrents. Nous ne discutons pas non plus de partage de marché ou d'allocation avec les concurrents. Des détails supplémentaires sont spécifiés dans notre Directive Anti-Trust.

- **Anti-corruption et anti-pot-de-vin** : Nous sommes engagés à lutter contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion et le pot-de-vin. Aucune activité illégale de ce type n'est tolérée, que ce soit en action ou par négligence de la part de nos employés, fournisseurs et partenaires commerciaux. Nous utilisons des moyens appropriés pour promouvoir la transparence, le commerce avec intégrité, un leadership responsable et la responsabilité de l'entreprise. Nous devons respecter la loi pénale applicable en matière de corruption. Des détails supplémentaires sont spécifiés dans notre Directive Anti-Corruption.
- **Cadeaux et divertissements** : Ni les employés du Groupe Piab, ni personne agissant en notre nom, ne peuvent solliciter, donner ou recevoir, directement ou indirectement, des cadeaux, gratifications, allocations spéciales ou un avantage qui pourrait influencer le jugement du destinataire ou qui est considéré comme déraisonnable dans le contexte. Cependant, nous reconnaissons et acceptons également que des cadeaux ou une hospitalité occasionnels, modestes et, dans le contexte des affaires, raisonnables, peuvent apporter une contribution précieuse à nos relations commerciales. Des détails supplémentaires sont spécifiés dans notre Directive Anti-Corruption.
- **Non-complicité** : Nous coopérons avec les clients et les partenaires commerciaux pour observer l'utilisation potentielle de nos produits et services à des fins illégales. Une politique détaillée de conformité commerciale soutient ces principes.
- **Confidentialité** : La confidentialité est maintenue par le Groupe Piab et nos employés concernant les secrets commerciaux de nos partenaires commerciaux, et vice versa, c'est-à-dire que nous exigeons que nos partenaires commerciaux gardent les informations du Groupe Piab confidentielles. La communication d'informations confidentielles à des tiers ou au public est interdite. L'obligation de respecter le secret continue de s'appliquer après la fin de l'emploi pour tous les employés conformément à la législation applicable. L'obligation de respecter le secret continue de s'appliquer à nos partenaires commerciaux après la fin de la relation avec le Groupe Piab.
- **Actifs de l'entreprise** : Les employés du Groupe Piab sont censés être loyaux et partager la responsabilité de protéger les actifs de l'entreprise contre la perte, les dommages, l'utilisation abusive et la destruction. Les actifs de l'entreprise ne doivent pas être utilisés à des fins personnelles ou pour soutenir des activités en dehors des activités commerciales du Groupe Piab.

## 2. Éthique sociale

- **Droits de l'homme** : Nous soutenons et respectons la protection des droits de l'homme internationalement proclamés ([www.ohchr.org](http://www.ohchr.org)) et nous nous assurons que les activités de l'entreprise ne sont pas complices de violations des droits de l'homme, par exemple, dans nos relations avec nos fournisseurs. En pratique, cela signifie que :
  - Nous respectons les exigences légales applicables en matière de droits de l'homme.
  - Nous identifions, prévenons et traitons les violations actuelles ou potentielles des droits de l'homme.
- **Discrimination et harcèlement** : Nous, et nos partenaires commerciaux, condamnons la discrimination dans l'embauche et l'emploi. Aucun employé existant ou potentiel ne doit être discriminé en raison, par exemple, de la race, de la couleur, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'état matrimonial, de la grossesse, du statut parental, de la religion, des opinions politiques, de la nationalité, de l'origine ethnique, de l'origine sociale, du statut social, du handicap, de l'âge ou de l'appartenance syndicale. Nous désapprouvons les abus psychologiques, physiques ou sexuels et le harcèlement verbal ou les abus. L'intégrité, la vie privée et la liberté d'expression sont garanties.
- **Liberté d'association** : Nous, et nos partenaires commerciaux, respectons le droit des employés à établir ou à rejoindre des syndicats et des organisations représentatives de leur choix, conformément à la législation locale applicable.
- **Travail forcé** : Nous et nos partenaires commerciaux, ne devons pas nous engager dans ou soutenir le travail forcé, lié ou obligatoire, et nous n'acceptons aucune forme de dépôt ou de confiscation de documents d'identité des employés. Les employés sont libres de quitter leur emploi après un préavis raisonnable, tel que requis par la loi et le contrat.
- **Travail des enfants** : Nous, et nos partenaires commerciaux, ne tolérons pas le travail des enfants (moins de 15 ans) ou toute forme d'exploitation des enfants et des adolescents (moins de 18 ans). Aucune tâche jugée dangereuse ne peut être effectuée par un employé de moins de 18 ans. Toute législation locale doit être respectée.
- **Pratiques de travail** : Nous, et nos partenaires commerciaux, nous engageons à fournir une rémunération équitable et des conditions de travail pour tous nos employés. Les heures de travail doivent être fixées conformément aux lois nationales en vigueur ou aux normes industrielles, mais jamais plus de 48 heures. Tous les employés sont informés et ont le droit de connaître les conditions de base de leur emploi.
- **Santé et sécurité au travail** : Les réglementations nationales et internationales visant à garantir la santé et la sécurité au travail doivent être respectées, tant

par le Groupe Piab que par nos partenaires commerciaux. En soutenant les analyses de risques, les programmes de formation et autres mesures de précaution, nous nous assurons que nos employés peuvent effectuer leur travail en toute sécurité et en bonne santé.

- **Sécurité des produits** : Nous appliquons des analyses de risques et des actions d'atténuation correspondantes et des procédures strictes dans nos opérations, ainsi qu'un haut niveau d'expertise dans les domaines d'application de nos produits, contribuant ainsi à accroître la sécurité de l'utilisation de nos produits. Nous visons à respecter les directives générales de sécurité des produits sur les marchés où nous opérons.
- **Droits fonciers des communautés** : Nous acceptons et soutenons que les droits fonciers des communautés et des peuples autochtones seront protégés et promus.

### 3. Responsabilité environnementale

Nous reconnaissons que la responsabilité environnementale est une condition préalable à la survie et à la prospérité de tous les êtres vivants. Par conséquent, la responsabilité environnementale pour nous signifie que nos produits sont conçus, produits et distribués en tenant compte de l'environnement. Nous, et nos partenaires commerciaux, respectons toujours la législation environnementale existante.

- **Protection de l'environnement** : Nous promouvons la durabilité dans tous les aspects de l'entreprise, répondons aux exigences et normes de protection de l'environnement et agissons de manière écologiquement consciente dans tous les lieux où nous opérons. Dans ce contexte, nous nous efforçons de processus compatibles avec l'environnement et d'une utilisation prudente des ressources de notre planète.
- **Produits durables** : Nous travaillons activement à optimiser nos produits du point de vue de l'utilisation des matériaux et de la fonctionnalité, visant à minimiser les aspects environnementaux négatifs des matériaux utilisés, ainsi qu'à minimiser la consommation d'énergie dans leurs domaines d'application. Nous visons également à les rendre entièrement recyclables. Tous les matériaux utilisés dans nos produits doivent être conformes aux dernières directives REACH et RoHS et ne doivent contenir aucun matériau de conflit conformément au règlement de l'UE sur les matériaux de conflit et à la loi Dodd-Frank des États-Unis. Nous visons également à respecter les directives générales de sécurité des produits sur les marchés où nous opérons. Nous sommes conformes à toutes les directives européennes pertinentes (CE) concernant la sécurité et nous visons à respecter d'autres directives dans d'autres marchés. Nous opérons notre entreprise et fournissons des produits de manière à

minimiser l'impact environnemental. L'objectif global est de minimiser l'impact environnemental lié à nos activités, produits et services. Nous soutenons donc une approche préventive et prudente face aux défis environnementaux.

## C. Gouvernance et surveillance du Code

Ce code est approuvé par le Conseil d'Administration du Groupe Piab. Tous les employés doivent être familiarisés avec notre Code de Conduite et d'autres politiques pertinentes pour leurs emplois et les appliquer dans leur travail. Les directeurs sont responsables de s'assurer que la politique est connue de tous les employés au sein de leur organisation respective et que, le cas échéant, les parties nécessaires sont incluses dans les règles et procédures locales, en plus de celles de toute façon requises pour la conformité avec la législation locale. De plus, tous les employés doivent signer pour confirmer qu'ils ont compris et appliqueront le code. Des audits soutiendront la surveillance de la conformité avec cette politique.

Sur demande, un partenaire commercial doit, en fournissant des informations et/ou en permettant à Piab Group ou à son représentant, accéder à leurs locaux, vérifier à notre satisfaction raisonnable, que leur conformité avec ce Code de Conduite ou un code similaire est assurée.

### **Non-conformité avec le Code**

Les violations de ce Code de Conduite seront toujours prises au sérieux et peuvent conduire à des actions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. De plus, la violation de la loi peut entraîner des amendes pénales importantes, des peines de prison et/ou des dommages-intérêts civils pour nous ou un employé individuel.

Nos partenaires commerciaux sont seuls responsables du respect complet de ce Code de Conduite, ou similaire, et doivent informer le Groupe Piab s'ils découvrent une violation de ce code dans leurs propres opérations.

### **Signalement des violations**

Tous les employés et autres parties prenantes qui soupçonnent une violation de cette politique doivent signaler l'affaire aux superviseurs, gestionnaires compétents ou à un représentant des Ressources Humaines. Si nécessaire, toute personne peut signaler directement à l'autorité de surveillance compétente, ou utiliser le service de signalement des lanceurs d'alerte de Piab Group. Les informations de contact sont disponibles en ligne ([www.report.whistleb.com/PiabGroup](http://www.report.whistleb.com/PiabGroup)). Le service de signalement des lanceurs d'alerte est un service externe pour signaler les violations présumées de nos valeurs et de notre Code de Conduite où les parties déclarantes peuvent rester anonymes. Toutes les communications seront enquêtées de manière appropriée et seront gardées aussi confidentielles que possible.

Aucun employé agissant de bonne foi ne sera soumis à des mesures disciplinaires pour avoir fourni des informations concernant des violations présumées de la loi ou de la politique de l'entreprise.

### **Orientation pratique**

Dans notre travail quotidien, nous pouvons de temps en temps rencontrer des situations qui ne sont pas explicitement couvertes par notre Code de Conduite ou d'autres politiques et documents d'orientation. Souvent, il s'agit d'une question de bon sens ou d'expériences antérieures. Si nous ne sommes pas sûrs du comportement correct dans une situation spécifique, nous devrions nous poser, ou discuter avec un collègue, les questions suivantes :

- Le comportement semble-t-il légal ?
- Suis-je un bon modèle en faisant cela ?
- Risqué-je de devenir dépendant de quelqu'un à cause de mon comportement ?
- Ai-je pris une décision ou une action qui résisterait à un examen minutieux par les médias ?