

CODE DE CONDUITE

INTÉGRITÉ

ÉQUITÉ

COLLABORATION

Si l'on veut accomplir quelque chose de grand demain, il faut dès aujourd'hui défendre les bonnes valeurs. Le code de conduite de ml&s Suisse S.A. explique comment nous pouvons faire ce qu'il faut chaque jour, en agissant avec intégrité, équité et de manière collaborative. Cela signifie que toute personne travaillant chez Interprox SA – ml&s Suisse S.A.* doit se conformer aux lois applicables et aux règles communes. Ces règles sont énoncées dans le Code de conduite, d'une manière transparente et compréhensible par tous.

Quel que soit le lieu où ils se trouvent ou le pays dans lequel ils se trouvent, le Code de Conduite s'applique aussi bien aux membres du conseil d'administration qu'aux actionnaires, aux directeurs généraux, aux employés, aux partenaires, aux fournisseurs, aux clients et à tous ceux qui travaillent avec nous ou pour nous. Concernant les clients, les fournisseurs et les sous-traitants, un complément à ce code de conduite vient s'ajouter.

Version 1^{er} février 2026

* Pour simplifier la lecture, dans le texte uniquement mentionné « ml&s »



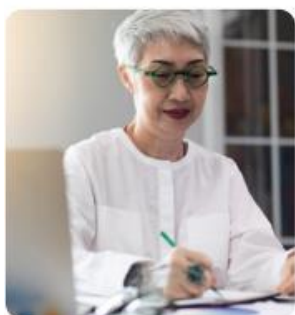
Gestion des relations avec nos clients

Nos clients sont au cœur de nos activités. Nous générons pour eux une valeur ajoutée attrayante et permettons l'industrialisation des innovations. Nous soutenons nos clients de toutes les manières possibles pour atteindre des objectifs communs plus rapidement, plus efficacement et de manière adéquate. Nous traitons nos clients, nos partenaires, nos actionnaires et nos employés avec confiance, équité et respect. Nous nous engageons à respecter chaque obligation que nous contractons.

Nous favorisons une communication et une collaboration transparente mutuelle afin d'établir une relation constructive et positive.

Gestion des relations entre collègues

Nous nous comportons avec respect dans nos interactions quotidiennes et nous nous engageons à créer un environnement adapté et équitable pour tous. Le savoir-être est au cœur des compétences exigées au sein de l'entreprise et doit être manifesté par tous afin de favoriser notamment l'esprit d'équipe et la collaboration permettant de travailler ensemble avec un objectif commun. Nous ne tolérons aucune forme de comportement dégradant, intimidant ou hostile. Nous renforçons et soutenons l'individualité de chaque employé. Nous prenons nos décisions en matière de recrutement, de promotion, d'évaluation, de rémunération et de licenciement exclusivement sur la base du talent, des performances et de la réussite.



Gestion de la diversité

En tant qu'entreprise présente dans le monde entier, nous apprécions les compétences, les idées et les talents variés de tous nos employés, ainsi que le fait qu'ils soient issus de cultures différentes, et nous en faisons une source d'inspiration pour le développement et la croissance de l'entreprise. Nous pensons que la diversité et un environnement de travail inclusif sont essentiels pour favoriser l'énergie innovante et maintenir notre compétitivité.

Nous défendons l'égalité des chances et l'égalité de traitement et ne tolérons aucune discrimination ou harcèlement fondé notamment sur l'âge, le handicap physique, l'origine, la couleur de peau, le sexe, la position politique, la religion ou l'orientation sexuelle.

Intégrité dans les pratiques commerciales

Nous obtenons nos succès grâce à notre propre énergie innovante. Nous sommes convaincus que notre orientation client associée à nos services attrayants et nos solutions électroniques innovantes sont compétitifs et que nous pouvons nous imposer sur le marché face à n'importe quel concurrent. Pour ce faire, nous mettons l'accent sur l'intégrité et l'équité et attendons la même chose de nos partenaires commerciaux. Nous nous engageons à respecter toutes les lois et réglementations des pays dans lesquels nous opérons. Nous ne tolérons aucune forme de corruption. Les employés qui ne respectent pas ces règles risquent d'être poursuivis pour des délits de corruption. Le fait même de promettre ou d'exiger des avantages déloyaux peut entraîner des poursuites.

Acheter avec intégrité, respect des lois et valeurs éthiques

Tout collaborateur effectuant des achats et les acheteurs s'engagent à acheter avec intégrité, équité et dans le respect des lois suisses et internationales (comprenant notamment *CMRT (Conflict Minerals Reporting Template)* et *RoHS (Restriction of Hazardous Substances)*), en prenant également en compte les critères écologiques. Ils respectent les processus et procédures de ml&s. ml&s privilégie les fournisseurs qui partagent nos valeurs éthiques et s'engagent dans des pratiques commerciales responsables, et choisit des fournisseurs qui adhèrent au code de conduite des fournisseurs. Les décisions d'achat seront fondées sur des critères justes et objectifs, évitant toute préférence injustifiée envers un fournisseur. Les acheteurs s'engagent à respecter les normes éthiques les plus élevées dans toutes leurs interactions professionnelles, en mettant l'accent sur la prévention des conflits d'intérêts. Les acheteurs s'engagent à éviter tout conflit d'intérêts potentiel en prenant des mesures proactives pour les signaler au besoin.

Respect des exigences légales

La direction veille au respect, au niveau de l'organisation, de toutes les réglementations légales dans son domaine de responsabilité. Les employés sont responsables de leurs propres actions. En cas de doute, ils doivent se concerter avec leurs supérieurs ou le service juridique afin d'éviter tout dommage.

Intégrité financière et fiscale

Nous veillons à ce que nos rapports financiers soient exacts, appropriés et complets. Nous conservons et stockons les dossiers et documents pertinents sous forme électronique ou imprimée conformément à la législation, ainsi qu'aux politiques et procédures prescrites. En outre, en tant qu'entreprise et employeur, ml&s s'engage à respecter toutes les lois et réglementations fiscales applicables dans les pays où nous opérons. Il en va de même pour le respect des traités internationaux et des directives fiscales (de l'OCDE).

Respect des réglementations commerciales et douanières

Nous nous conformons aux sanctions commerciales nationales et internationales applicables, aux réglementations douanières et à la législation sur la fiscalité indirecte, même si les lois sur la TVA, les douanes et les droits d'accise sont parfois très complexes et changent fréquemment. Nous veillons au respect de toutes les réglementations applicables par le biais de contrôles efficaces des importations et des exportations et de systèmes de surveillance interne.

Prévention des abus de marché

En ce qui concerne les transactions sur les marchés financiers, nous nous conformons à toutes les exigences applicables des autorités de surveillance financière. Nous ne concluons pas d'accords illégaux sur le marché, ne procédons à aucune forme de manipulation du marché, ne réalisons pas de délits d'initiés et n'appliquons pas d'autres pratiques commerciales déloyales.

Prévention du blanchiment d'argent

ml&s prend toutes les mesures appropriées et réalisables pour empêcher toute forme de blanchiment d'argent et de financement d'activités criminelles.

Conflits d'intérêts

Si les employés de ml&s entreprennent des activités industrielles, financières ou commerciales autres que dans le cadre de leur emploi, ces activités ne doivent pas entrer en conflit avec leurs obligations professionnelles ou leurs responsabilités.

En particulier, les exigences suivantes s'appliquent :

- Ne pas exercer un emploi secondaire qui affecte la durée des fonctions contractuelles ou les intérêts concurrentiels de ml&s.
- Ne pas détenir d'intérêts financiers dans des entreprises susceptibles d'être affectées par les décisions professionnelles des employés ou de ml&s.
- La Direction doit être informée à l'avance – ou sans délai dès la prise de connaissance – si des contrats doivent être attribués à des membres de la famille, à des partenaires de vie ou à d'autres associés proches de l'employé. Ceci s'applique également aux transactions avec des sociétés dans lesquelles des parents détiennent des participations directes ou indirectes.
- Il convient d'éviter les liens hiérarchiques directs entre enfants, parents, conjoints ou partenaires de vie.
- Il est interdit d'assumer des rôles de responsabilité d'entreprise auprès de clients, de partenaires commerciaux ou de concurrents.

Cadeaux, billets et invitations

Nous donnons et acceptons des cadeaux, des billets et des invitations de manière transparente et exclusivement à des fins commerciales légitimes. Tous cadeaux ou avantages offerts par des partenaires de travail doivent être transmis au département des RH afin de les répartir équitablement et offrir l'opportunité à tous les collaborateurs du site de Delémont de pouvoir en profiter.

Chacun est tenu de se conformer à toutes les réglementations anti-corruption applicables et ne doit pas pratiquer ou tolérer toute forme de corruption. Chacun est tenu de ne pas offrir ni d'accepter des avantages ou d'autres incitations illégales à/de leurs partenaires commerciaux. Les fournisseurs ne sont pas tenus d'offrir aux employés de ml&s des cadeaux ou tout autre avantage personnel résultant des relations avec les fournisseurs.

Utilisation des biens de l'entreprise et prévention de la fraude

Les biens et les installations de l'entreprise, les documents commerciaux et les équipements de travail de ml&s ne doivent pas être utilisés à des fins privées ou laissés à des tiers. Pour prévenir les activités frauduleuses, nous appliquons le principe des quatre yeux, ainsi que d'autres mesures. La direction de l'entreprise promeut une culture d'ouverture et de transparence afin de faciliter la détection de telles activités.

Chacun utilise et traite le matériel et les locaux de l'entreprise de manière respectueuse, en veillant à la propreté et en favorisant le développement de l'image d'entreprise par une tenue excellente de l'environnement de travail. Chacun tient compte des dépenses énergétiques dans ses réflexions et dans son quotidien en appliquant les bonnes pratiques (notamment l'extinction des équipements inutilisés, de l'éclairage, de la fermeture des fenêtres, etc.).

Gestion des risques

Nous assumons l'entière responsabilité de tous les risques que nous prenons et qui sont conformes à la stratégie de ml&s en matière de risques. Lorsque les dirigeants transfèrent la responsabilité d'un contrôle efficace des risques aux employés, ils restent responsables. Cela s'applique également à la supervision appropriée des équipes ou des fournisseurs tiers et à leur conduite.

Protection des données d'information et données personnelles

Les informations et documents confidentiels, concernant notamment des clients, des partenaires ou des employés de ml&s, doivent être protégés de manière appropriée contre la consultation par des tiers, ainsi que par des employés qui ne sont pas concernés. Les données personnelles ne peuvent être collectées, traitées ou utilisées que si cela est nécessaire et s'il existe une base légale correspondante ou un consentement de la part de la personne concernée. L'utilisation des données doit être transparente pour la personne concernée. Ses droits d'accès et de rectification ainsi que ses droits d'opposition, de verrouillage et d'effacement, le cas échéant, doivent être protégés. En ce qui concerne la protection technique contre l'accès non autorisé aux données et aux informations, une norme appropriée correspondant à l'état de la technique doit être respectée. À cet égard, ml&s a publié une directive plus détaillée sur la sécurité de l'information et la protection des données, à laquelle il est expressément fait référence. Nous coopérons avec toutes les autorités publiques compétentes et les autorités de surveillance.



Propriété intellectuelle et confidentialité

Les informations sur ml&s et notre expertise, ainsi que les idées innovantes et nouvelles, sont des éléments clés de notre compétitivité et de notre rentabilité. C'est pourquoi nous protégeons la propriété intellectuelle contre l'accès de tiers non autorisés. Inversement, ml&s s'engage à n'utiliser la propriété intellectuelle de tiers, y compris les brevets, les droits d'auteur et les marques, qu'après avoir obtenu les droits d'utilisation correspondants. Les informations confidentielles concernant des transactions commerciales passées, présentes ou futures ou des affaires internes ne doivent pas être divulguées directement ou indirectement à des tiers sans autorisation de la Direction. Si des informations ne sont pas publiées, elles doivent être traitées de manière confidentielle. Les employés sont responsables des décisions qu'ils prennent de divulguer des informations, ainsi que des conséquences qui peuvent en découler. La perte ou le vol d'informations de l'entreprise doit être signalé immédiatement.



Normes de travail et respect des droits de la personne

En tant qu'employeur, nous offrons à nos employés un environnement de travail agréable et professionnel ainsi qu'une rémunération équitable. L'emploi est soumis au libre choix et la relation de travail est régie par les lois et pratiques nationales du pays en question. Il est strictement interdit à nos employés de travailler sous l'influence de l'alcool, de drogues ou de toute substance tombant sous la loi sur les stupéfiants. ml&s respecte les droits fondamentaux de chaque être humain et fait confiance à ses employés pour jouer un rôle important dans la protection de ces droits et des normes sociales. Nous respectons les normes de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) en matière de travail des enfants et de travail forcé, ce que nous ne tolérons en aucun cas.

Santé et sécurité au travail

Dans toutes les actions de l'entreprise, ml&s place la protection de la vie humaine au premier plan, tant au niveau physique que psychique en tenant compte des risques psycho-sociaux. Nous nous engageons à promouvoir la santé et à la maintenir, ainsi qu'à assurer les meilleures conditions pour veiller à la santé et la sécurité sur le lieu de travail. Cela nous permet de créer des lieux de travail sûrs et sains. Nous prenons des mesures techniques, organisationnelles et comportementales pour éviter que nos employés et nos partenaires ne soient victimes d'accidents, de blessures ou de maladies professionnelles.

Sécurité

Nous prenons des mesures de sécurité appropriées pour protéger nos installations et nos bâtiments administratifs. Tous les employés doivent éviter les risques de sécurité, être attentifs et signaler immédiatement tout accès non autorisé et tout autre incident de sécurité.

Les ressources de l'entreprise et leur protection

Les ressources matérielles et immatérielles de ml&s ne doivent être utilisées que de manière responsable et efficace et uniquement à des fins professionnelles légitimes. Tous les employés sont responsables du respect des procédures correspondantes pour la protection des systèmes informatiques, conformément aux politiques et procédures internes.

Responsabilité du fait des produits

ml&s s'efforce d'éviter les risques pour les personnes et l'environnement, ainsi que la perte de valeur ou les dommages causés par ses produits et services. Nous respectons toutes les exigences légales et réglementaires applicables à l'étiquetage des produits et effectuons des contrôles de qualité stricts. Il est très peu probable que les produits soumis au contrôle de ml&s présentent des risques. Toutefois, si cela devait se produire, nous éliminerions immédiatement le danger en question. Dans les situations d'urgence, nous réagissons rapidement et efficacement.

Protection de l'environnement

Le développement durable est notre responsabilité. Afin de minimiser l'impact environnemental de nos activités commerciales, nous veillons à économiser les matériaux, à planifier l'efficacité énergétique et à réduire et recycler les déchets. Dans la mesure du possible, nous utilisons des énergies renouvelables provenant de sources d'énergie internes et externes. Dans leur travail, nos employés s'efforcent de protéger les ressources naturelles. Outre les considérations économiques, des critères écologiques et sociaux sont également pris en compte lors du choix des fournisseurs, du matériel publicitaire et d'autres services externes. Nous savons qu'il ne s'agit là que d'un premier pas, qui devra être suivi de beaucoup d'autres. Mais c'est le chemin que nous voulons parcourir ensemble.

Relations externes



Relations avec la société

Nous sommes un bon voisin sur tous nos sites, dans toutes nos régions et dans tous les pays. Par conséquent, nous agissons non seulement dans l'intérêt de l'entreprise, mais aussi dans l'intérêt de la société. Cela implique un dialogue ouvert et transparent avec les communautés au sein desquelles nous opérons et avec d'autres représentants de la société civile qui ont un intérêt légitime dans nos activités.

Relations avec l'administration publique

En ce qui concerne les invitations et les cadeaux aux employés de l'État, les règles auxquelles ils sont soumis en matière de cadeaux et d'invitations doivent être respectées dans tous les cas. L'octroi d'avantages à des employés de l'État peut donner lieu à des poursuites pour l'acceptation d'avantages ou l'octroi d'avantages en soi, en raison du fait qu'il s'agit d'une position officielle. Il n'est pas nécessaire que l'exercice de la fonction ait été influencé de manière déloyale. Toute personne chargée de l'exécution de tâches publiques peut être un agent de l'État, et pas seulement les fonctionnaires et les employés de la fonction publique.

Suivi du code de conduite

Conseils pour la prise de décision

Même les meilleures politiques et procédures ne peuvent couvrir toutes les situations complexes et tous les dilemmes éthiques. Nos employés sont donc guidés par les principes suivants dans leur travail quotidien lorsqu'ils décident si des actions spécifiques sont appropriées :

- Nous sommes guidés par un bon jugement et suivons les valeurs de notre entreprise dans toutes nos actions.
- Nous alignons toutes nos actions sur les exigences légales et réglementaires ainsi que sur les règles et règlements internes.
- Nous concevons des processus de travail sûrs et éliminons les risques pour les personnes et/ou l'environnement.
- Nous protégeons la réputation de ml&s, toutes les actions que nous entreprenons étant dans le meilleur intérêt de l'entreprise.
- Nous n'assumons pas de rôles relevant de la responsabilité de l'entreprise auprès de clients, de partenaires commerciaux ou de concurrents.

Responsabilités et infractions

ml&s promeut une culture de la transparence. Les préoccupations peuvent être abordées tout en préservant la confidentialité. Personne ne doit craindre des conséquences négatives pour cette raison. Si une infraction à notre code ou à des lois ou réglementations est connue, les employés sont invités à la signaler immédiatement. Le signalement a généralement lieu au sein de l'organisation locale. Si la notification sur place n'est pas appropriée ou efficace, veuillez contacter la Direction comme indiqué dans la section suivante "Rapports sur les activités suspectes". Les infractions au code de conduite sont prises au sérieux et peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires.

Rapports sur les activités suspectes

Les infractions présumées aux règles de conformité doivent être signalées immédiatement là où elles se sont produites. En règle générale, la direction et les supérieurs sont les personnes à contacter à cet effet. S'il y a des soupçons d'infractions mais qu'il n'est pas possible d'en parler ou de les traiter avec un membre de la direction ou un responsable, ou encore dans le cas de fautes graves telles que la fraude, la corruption, la violation du droit de la concurrence ou d'autres actes criminels qui nécessitent des poursuites objectives et structurées, nous vous demandons d'en parler directement auprès de notre personne de confiance externe à l'entreprise, qui prendra les mesures nécessaires (le contact de la personne de confiance est affiché à plusieurs endroits de l'entreprise, notamment à l'entrée du bureau des RH).

Procédure d'enquête

Le service juridique est responsable de l'enquête indépendante et impartiale de tous les problèmes signalés. Il décide également, le cas échéant, de faire appel à des enquêteurs internes ou externes. Tous les problèmes et préoccupations doivent faire l'objet d'une enquête dans les meilleurs délais. L'anonymat de la personne qui signale un problème est préservé si elle en fait la demande. Aucune mesure défavorable, sous quelque forme que ce soit, ne sera tolérée à l'encontre des personnes qui signalent une infraction de bonne foi ou qui participent à une enquête, même si les soupçons ne sont pas fondés. En outre, l'exercice d'une influence ou d'une pression indue sur les personnes impliquées dans l'enquête ne sera toléré sous aucune forme.