



**Code de conduite
de la Bourquin SA**

Code de conduite

Notre code de conduite se veut un guide pour l'ensemble de l'entreprise Bourquin SA, y compris BRIEGER Emballages, et s'applique donc à chacun d'entre nous. Il s'adresse en particulier à la direction générale, aux cadres, à tout notre personnel et à tous nos fournisseurs. Il représente d'une part l'exigence que nous nous imposons de respecter les valeurs et les principes qui y sont énumérés, d'autre part, il signale au monde extérieur que nous agissons de manière responsable envers nos partenaires commerciaux, nos clients et notre personnel.

Devoirs de la direction de l'entreprise

La société Bourquin SA considère qu'elle se doit d'agir dans le respect de l'économie et de l'environnement. Elle s'efforce de mener ses activités avec compétence, sur des bases éthiques et morales, et de faire preuve de concurrence loyale sur tous les marchés où elle opère. Cela inclut le respect des lois applicables et l'acceptation des interdictions ou des restrictions de concurrence. Nous voulons éviter d'obtenir des avantages indus par rapport aux clients, aux fournisseurs ou aux concurrents.

Mise en oeuvre et application

Bourquin SA s'engage à faire les efforts nécessaires pour respecter les principes et valeurs décrits dans le présent code de conduite:



Guido Bardelli
Conseil d'administration



Tobias Leischner
Directeur général

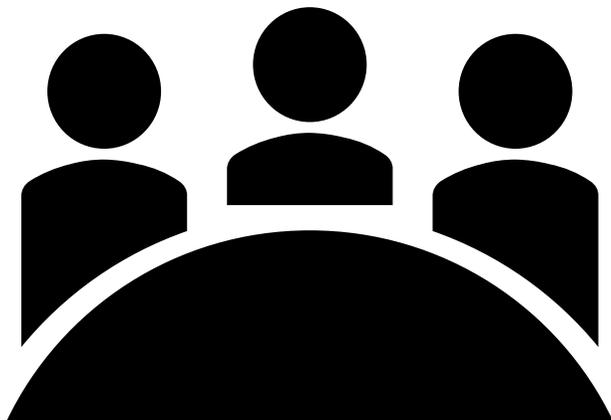
Esprit d'équipe, coopération constructive

Nous nous remettons constamment en question quant aux solutions existantes et développons de nouvelles idées dans l'intérêt de nos clients. À cette fin, nous encourageons un travail d'équipe constructif de notre personnel. Ses intérêts et exigences à notre égard sont décisifs pour notre travail et notre développement futur. La diversité et l'engagement de notre personnel dans les domaines d'activité donnent lieu à une fructueuse collaboration.



Normes de coopération

Nous attendons de l'ensemble de notre personnel qu'il agisse toujours conformément aux normes professionnelles les plus élevées et aux directives de notre entreprise. Si les employés enfreignent les directives, règles ou règlements existants dans le cadre de leur travail ou par leur comportement, ils doivent s'attendre à des mesures disciplinaires.

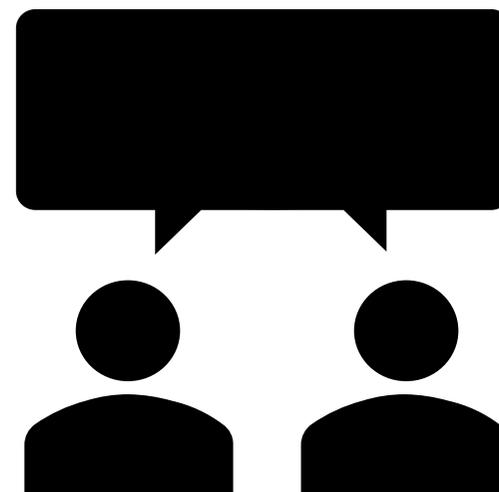


Communication ouverte avec le personnel

Nous ne dissimulons pas les fautes commises. Si un membre du personnel signale de bonne foi une faute réelle ou présumée, nous ne tolérerons pas d'intimidation ou de représailles à son encontre. Nous entendons par « de bonne foi » que le membre du personnel est convaincu de la véracité de son récit. Cela s'applique indépendamment du fait qu'une enquête ultérieure confirme ou non sa version.

Dialogue avec les partenaires de coopération

Toutes les informations commerciales de nos partenaires et leurs secrets commerciaux sont toujours traités avec sensibilité et confidentialité. Les documents requis sont correctement préparés, stockés ou, si nécessaire, détruits après la fin de la coopération.



Orientation client

Nous nous conduisons de manière juste et honnête envers nos clients et nos partenaires commerciaux. Nous enregistrons les souhaits, les besoins et les attentes de nos clients et partenaires commerciaux afin de garantir une mise en oeuvre ciblée dans les produits, les services ou d'autres processus. Notre objectif premier est d'établir une relation stable et à long terme avec nos clients et partenaires commerciaux sur une base de confiance.



Acceptation de cadeaux, de dons



a) Cadeaux à notre personnel

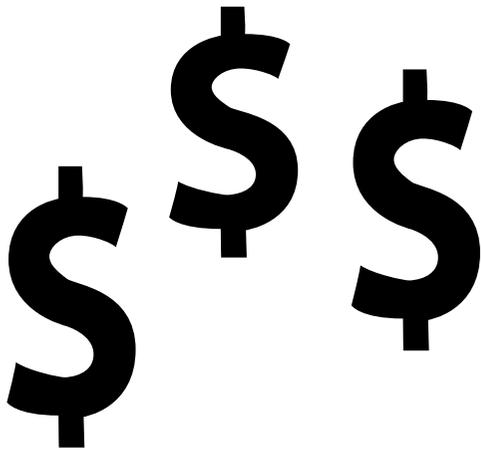
Notre personnel ne demande et n'accepte aucun avantage personnel de la part des clients ou des fournisseurs qui influencent ou pourraient influencer son propre comportement en ce qui concerne ses propres activités pour l'entreprise.

Si des cadeaux sont offerts par des tiers, ils ne peuvent être acceptés que s'il s'agit d'une pratique courante et ce, à titre de courtoisie ou d'amabilité (cadeaux promotionnels portant le logo de l'entreprise qui les offre, tels que calendriers ou stylos).

Dans le cas de cadeaux dont la valeur dépasse 20 CHF, le responsable de la conformité ou la direction doit être informé. Si cela n'est pas possible, ces cadeaux doivent être refusés par principe.

b) Cadeaux de notre personnel

Les cadeaux de notre part ne peuvent de même être offerts que dans le cadre habituel de la relation d'affaires et dans une mesure matériellement appropriée. Le bénéficiaire ne doit pouvoir y associer aucune obligation qui influencerait ses décisions commerciales.



c) Dons

Par principe, Bourquin SA ne fait pas de dons aux partis politiques, aux individus ou aux organisations dont les objectifs sont en contradiction avec sa philosophie d'entreprise ou nuisent à sa réputation. L'affectation des dons est toujours transparente.

Corruption

Nous ne tolérons aucune forme de corruption, qu'elle porte atteinte aux actifs de notre entreprise ou à ceux de tiers. Nous avons mis en place des mécanismes de contrôle pour prévenir la corruption, le vol, le détournement de fonds, la fraude, l'évasion fiscale ou le blanchiment d'argent.

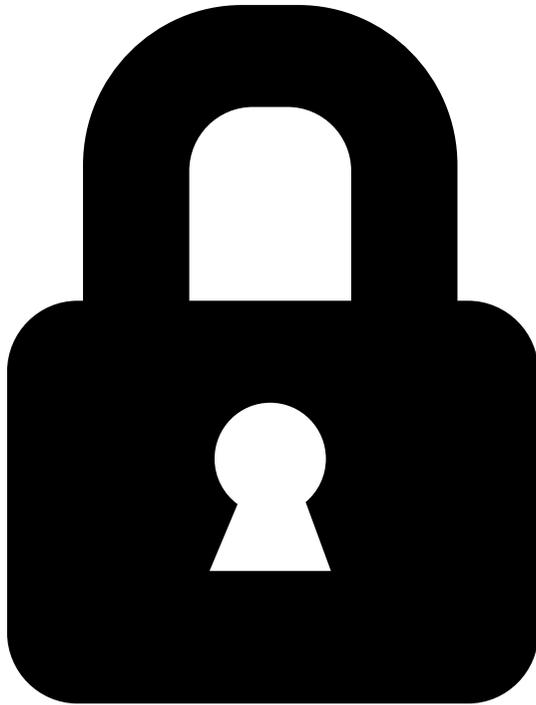
Il est interdit à notre personnel d'accepter ou d'accorder des faveurs de quelque nature que ce soit (espèces, voyages, cadeaux, etc.) qui sont liées à un avantage indu (passation de commandes, attribution de projets, etc.).

Nos partenaires commerciaux sont également tenus d'éviter les conflits d'intérêts qui peuvent entraîner un risque de corruption.



Protection des données

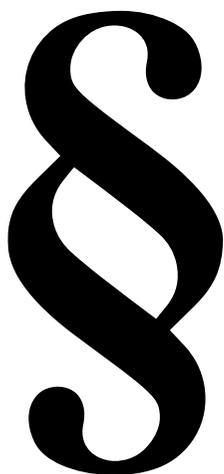
Nous traitons toutes les données personnelles de nos clients, partenaires commerciaux et personnel avec le plus grand soin. Cela comprend les noms, adresses, numéros de téléphone et date de naissance ou des informations sur l'état de santé actuel. Notre personnel est tenu de prendre toutes les mesures appropriées pour protéger notre système informatique contre le vol de données internes et externes. Cela s'applique en particulier aux mots de passe qui ont été utilisés abusivement au sein de l'entreprise et au téléchargement non autorisé de données, notamment de matériel inapproprié sur Internet.



Protection de l'environnement

La protection de l'environnement et du climat est une préoccupation importante pour nous. Notre personnel est tenu de traiter avec soin toutes les ressources naturelles utilisées dans notre entreprise (par exemple l'énergie, l'eau, le terrain). Notre personnel est censé agir de manière responsable dans la fabrication et la distribution de nos produits et/ou services. Pour protéger notre personnel, nous nous conformons à toutes les lois et réglementations concernant la santé et la sécurité au travail. À cette fin, nos cadres, en particulier, prennent des mesures pour créer un environnement de travail sain et sans danger pour notre personnel.





Respect du droit applicable

Nous obligeons nos cadres à se familiariser avec les lois, règlements et règles relevant de leur domaine de responsabilité et à les respecter sans exception. Nos cadres, en particulier, assument un niveau élevé de responsabilité dans le respect du code de conduite.

Les pratiques commerciales de nos partenaires commerciaux et de leurs fournisseurs doivent également être conformes aux lois applicables. Cela vaut en particulier pour l'importation, l'exportation et le commerce intérieur de biens, de technologies ou de services, mais aussi pour les opérations de paiement et de capitaux.

La violation des embargos économiques et des réglementations de contrôle du commerce, des importations et des exportations par nos partenaires commerciaux doit être exclue, tout comme le financement du terrorisme.

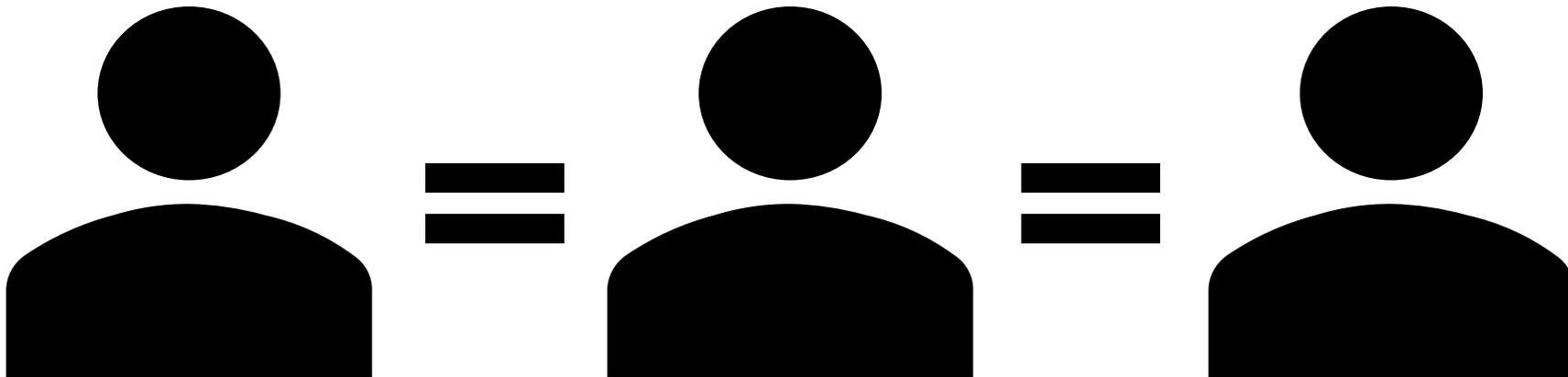
Concurrence loyale

Nous nous sommes engagés à assurer une concurrence loyale et à respecter ses lois et ses règles. Nous nous abstenons de conclure des accords sur les prix, les conditions et les stratégies avec des concurrents, des fournisseurs, d'autres entreprises et des concessionnaires qui entravent la concurrence loyale. Nous ne participons à aucun boycott anticoncurrentiel.



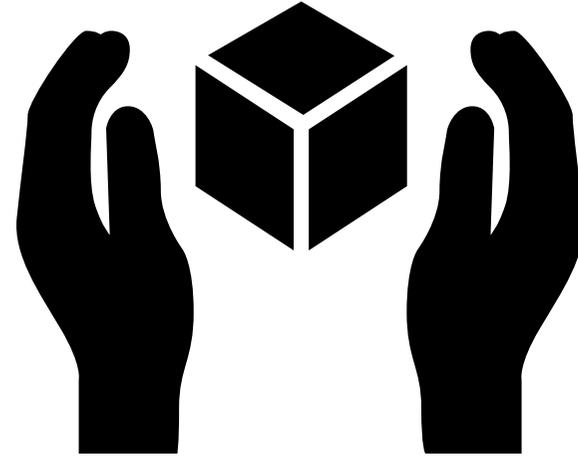
Interdiction de la discrimination

Toute forme de discrimination est en principe interdite. Qu'il s'agisse de la nationalité, de l'origine ethnique, de l'âge et du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la grossesse ou du handicap, ou de la religion ou des convictions. Les promotions et les nouveaux engagements sont toujours exempts de discrimination.



Traitement des affaires internes de l'entreprise

Nous attachons une grande importance au maniement soigneux et responsable des produits fabriqués, des matériaux de travail utilisés et de la propriété intellectuelle de l'entreprise.



Protection contre le travail des enfants ou le travail forcé

Nous rejetons strictement le travail des enfants ou le travail forcé, sans exception.

BOURQUIN

