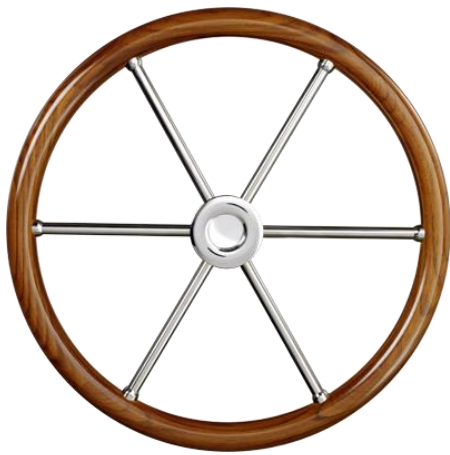


DÉCEMBRE 2017

CODE DÉONTOLOGIQUE PAX
PAX HOLDING (SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE)



CODE DÉONTOLOGIQUE PAX PAX HOLDING (SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE)

Préface

Chères collaboratrices, chers collaborateurs,

Avec le code déontologique, le Pax Holding (société coopérative) et ses sociétés de groupe (ci-après nommés «Pax») fixent l'essentiel des principes et valeurs sur lesquels les actes de tous les collaborateurs de Pax doivent s'orienter. Le code déontologique Pax ne constitue pas une réglementation exhaustive, mais définit un standard minimal qui s'applique comme ligne directrice pour l'ensemble de notre activité professionnelle.

Les rapports corrects avec les collaborateurs, les clients, les sociétaires, les partenaires de coopération, les administrations et le public sont d'une importance primordiale. Les rapports de confiance avec ces parties prenantes représentent une base essentielle pour la réussite économique de Pax. Le code déontologique Pax sert à construire et à préserver ces rapports de confiance. Il protège la réputation de Pax en tant que partenaire intègre et doit permettre de prémunir Pax et ses collaborateurs contre des prétentions civiles et contre des poursuites pénales.

Le conseil d'administration et le comité directorial adhèrent aux principes du code déontologique Pax et attendent que les collaborateurs à tous les échelons fassent de même. Le code déontologique doit être respecté à tout moment. Il fait partie intégrante des contrats de travail et constitue la base de nos règlements, directives ainsi que procédures internes.

Au nom du conseil d'administration et du comité directorial, nous vous remercions de votre participation à la mise en œuvre des valeurs fondamentales établies par le code déontologique Pax dans votre travail quotidien.



Daniel O.A. Rüedi
Président du conseil d'administration



Peter Kappeler
CEO

Table des matières

1	Pourquoi un code déontologique Pax?	4
2	Domaine d'application	4
3	Droit et éthique dans les relations commerciales	4
	3.1 Respect des lois	4
	3.2 Conflits d'intérêts	4
	3.3 Corruption, frais de représentation, cadeaux	4
	3.4 Prévention du blanchiment d'argent	5
	3.5 Opérations d'initiés	5
	3.6 Établissement des comptes annuels	5
	3.7 Mandats	5
	3.8 Utilisation et protection des biens propres à l'entreprise	5
	3.9 Concurrence loyale	5
	3.10 Plaintes	5
4	Comportement vis-à-vis des collaborateurs	6
	4.1 Obligations personnelles	6
	4.2 Santé sur le lieu de travail	6
	4.3 Discrimination, harcèlement moral et sexuel	6
5	Traitement d'informations	6
	5.1 Organisation de l'information	6
	5.2 Secret professionnel et discrétion	6
	5.3 Utilisation d'outils d'information électroniques	6
	5.4 Protection des données	7
	5.5 Communication avec les médias	7
6	Observation, contrôle, manquements	7
7	Examen de conscience	7

1 Pourquoi un code déontologique Pax?

Le code déontologique Pax définit les principes et standards applicables par le conseil d'administration, le comité directorial et les collaborateurs de Pax. Il se base sur les valeurs fondamentales qui suivent:

- comportement éthique et juste
- prise en compte équitable et appropriée des intérêts des personnes concernées (clients, partenaires de coopération, administrations, médias, public) ainsi que de l'environnement
- transparence et discrétion
- comportement professionnel
- loyauté vis-à-vis de Pax
- traitement équitable, poli et respectueux des collaborateurs.

2 Domaine d'application

Le code déontologique Pax s'applique à toutes les sociétés du groupe Pax et à leurs domaines commerciaux («Pax»). Lors de l'élaboration de règlements et de directives internes, Pax s'appuie sur les principes stipulés dans le code déontologique Pax. Ceux-ci doivent être interprétés et appliqués au sens du code déontologique Pax. Les membres du conseil d'administration sont tout autant tenus de s'y conformer que le comité directorial et les collaborateurs et utilisent le code déontologique Pax comme ligne conductrice de leurs activités.

3 Droit et éthique dans les relations commerciales

3.1 Respect des lois

Nous connaissons les dispositions légales déterminantes pour notre activité et agissons en conséquence. Nous sommes conscients que le non-respect de celles-ci n'est pas dans l'intérêt de Pax. En cas de doutes quant à l'application ou l'interprétation correcte d'une prescription légale, nous consultons le service Legal & Compliance.

Nous sommes conscients que nous devons nous abstenir d'actes criminels, tels que notamment escroquerie, abus de confiance, corruption, falsification d'écritures, vol, dommage aux biens, coups et blessures et délits d'honneur. Nous signalons les actes criminels ou les tentatives d'actes criminels au service Legal & Compliance et aidons à les éclaircir.

3.2 Conflits d'intérêts

Nous évitons les situations dans lesquelles notre capacité de décision dans l'exercice de notre fonction au sein de Pax serait entravée en raison de conflits d'intérêts. Si un conflit d'intérêts survient malgré tout, nous le communiquons à notre supérieur ou au service Legal & Compliance et cherchons une solution appropriée. En général, nous nous mettons en retrait et confions le traitement à un autre collaborateur après accord avec le supérieur.

Il y a conflit d'intérêts au sens de la présente disposition lorsque la capacité de décision objective se rapportant à un fait qui relève du domaine de compétence d'un collaborateur est diminuée parce que des considérations matérielles ou idéelles majeures relevant de la vie privée sont opposées au respect légitime des intérêts de Pax.

3.3 Corruption, frais de représentation, cadeaux

Nous ne promettons aucun cadeau ni aucune prestation pécuniaire à des tiers auxquels ceux-ci ne peuvent prétendre économiquement ou juridiquement, ne leur lançons aucune invitation et n'acceptons pas davantage de cadeaux ou prestations de ce genre si cela permet éventuellement d'exercer une influence sur des décisions commerciales ou si cela peut laisser penser que des décisions sont influencées. Nous informons immédiatement notre supérieur de tentatives de corruption. Les seuils concernant les cadeaux et les invitations sont réglés dans le règlement du personnel. Ces principes ne doivent pas être contournés en faisant intervenir de tierces personnes.

3.4 Prévention du blanchiment d'argent

Nous connaissons les obligations de diligence à respecter lors de la réception de fonds. Nous respectons notamment les dispositions légales relatives au droit de la surveillance et internes concernant l'identification des clients et examinons la vraisemblance de l'affaire. Nous examinons avec beaucoup de soin les relations clients avec des personnes politiquement exposées. Nous alignons nos nouvelles affaires et le portefeuille existant sur les listes officielles concernant les sanctions et le terrorisme. Lorsque nous avons des soupçons justifiés, nous en informons les autorités compétentes et les soutenons dans leurs investigations.

3.5 Opérations d'initiés

Nous sommes conscients des prescriptions concernant les opérations d'initiés. L'utilisation ou la transmission d'informations d'initiés (p. ex. des informations importantes concernant les cours de transactions de titres à venir ou en cours) dans l'intention de s'enrichir soi-même ou d'enrichir de tierces personnes est interdite. Cette interdiction ne doit pas être contournée en faisant intervenir de tierces personnes.

3.6 Établissement des comptes annuels

Les principes d'une tenue correcte de la comptabilité s'appliquent à l'établissement des comptes de Pax.

3.7 Mandats

Nous exerçons des mandats privés (p. ex. exercice d'une charge publique, appartenance au comité directeur ou au conseil d'administration d'une société) et des activités annexes uniquement dans les limites stipulées dans le règlement du personnel et d'organisation. Nous respectons l'obligation d'autorisation conformément aux dispositions internes et veillons alors toujours à éviter les conflits d'intérêts avec notre activité pour Pax.

3.8 Utilisation et protection des biens propres à l'entreprise

Nous utilisons les objets qui appartiennent à Pax et qui nous sont confiés pour l'exercice de notre activité avec soin et protégeons la propriété de Pax.

3.9 Concurrence loyale

Pax et nous, en tant que collaborateurs de celle-ci, sommes tenus de respecter les principes et les règles de la concurrence loyale. Nous évitons notamment les situations posant problème en matière de droit de la concurrence et des cartels. Il est notamment interdit de conclure des accords avec d'autres entreprises ayant pour objet ou entraînant une restriction illégale à la concurrence.

3.10 Plaintes

Nous prenons les plaintes des clients et des partenaires au sérieux et les traitons équitablement et rapidement.

4 Comportement vis-à-vis des collaborateurs

4.1 Obligations personnelles

Pax considère et vit les rapports entre entreprise et collaborateurs comme une relation partenariale basée sur la prestation. Nous nous montrons prêts à nous engager et à prendre nos responsabilités et disposons des connaissances et du savoir-faire pour accomplir au mieux les tâches qui nous incombent. La sincérité, la confiance et l'intégrité sont des valeurs fondamentales de Pax. Nous veillons à honorer et à respecter ces valeurs.

Nous sommes conscients que, dans l'exercice de notre fonction, nous devons nous en tenir aux normes découlant de la législation, du contrat de travail, du règlement du personnel ainsi que des directives internes. Si, dans un cas isolé, aucune des normes ne fournit de solution, nous nous appuyons sur notre bon sens et notre capacité à juger et demandons en plus conseil et soutien à notre supérieur ou au service Legal & Compliance.

4.2 Santé sur le lieu de travail

Pax respecte et protège la santé de ses collaborateurs. Elle veille à une sécurité suffisante sur le lieu de travail et à des conditions de travail adaptées.

4.3 Discrimination, harcèlement moral et sexuel

Tous les collaborateurs ont le droit à un traitement équitable, poli et respectueux de la part des supérieurs hiérarchiques et des collègues. Chacun veille à faire de son mieux pour y parvenir.

Pax ne tolère aucune discrimination ni aucun harcèlement liés, par exemple, à la race, à la religion, à la croyance, à la nationalité, au sexe, à l'orientation sexuelle, à une infirmité, à l'âge ou à un autre critère important.

Aucun harcèlement moral utilisé comme outil d'exclusion et d'humiliation d'un collaborateur n'est toléré à Pax.

Aucun harcèlement sexuel ne sera accepté. Est considérée comme tel toute avance ou tentative de dévalorisation indésirable de toute sorte sous forme de gestes, de remarques, de représentations en image et d'actes.

5 Traitement d'informations

5.1 Organisation de l'information

En organisant les flux de l'information de façon appropriée, Pax assure aux personnes appartenant à l'entreprise à tous les niveaux la disponibilité des informations nécessaires à l'exercice de leur fonction ou la possibilité d'accéder à celles-ci.

5.2 Secret professionnel et discrétion

Nous sommes tenus par la loi, le contrat de travail et le règlement du personnel à garder le silence sur les informations confidentielles et les secrets commerciaux et ce, également lorsque les rapports de travail ont pris fin. Le secret se rapporte notamment aux informations sur les clients, partenaires commerciaux, produits, stratégies, déroulements organisationnels, procédés techniques ainsi qu'à la situation économique de l'entreprise.

Le secret est assuré par des mesures techniques et organisationnelles (p. ex. mesures de sécurité informatique, remarques quant à la confidentialité sur les documents, renonciation à faire des copies inutiles, conservation particulière de documents, destruction particulière de documents).

Nous sommes en outre tenus de nous montrer discrets en ce qui concerne les informations non secrètes dont la divulgation pourrait être nuisible à l'entreprise.

5.3 Utilisation d'outils d'information électroniques

Les outils d'information et de communication électroniques du groupe Pax ne doivent pas être utilisés à des fins contraires à la loi ou à l'éthique (notamment la recherche, le téléchargement ou la transmission d'information à teneur raciste, pornographique ou faisant l'apologie de la violence). Les détails concernant les règles d'utilisation d'Internet et de l'e-mail sont stipulés dans des directives internes.

5.4 Protection des données

Nous prenons la protection des données au sérieux. Les informations sur les clients, les partenaires commerciaux et les collaborateurs doivent être traitées avec soin et sont soumises à l'obligation légale de garder le secret. Le traitement et la transmission de données au sein de Pax ou à l'extérieur de celle-ci sont uniquement autorisés dans le cadre du traitement de cas commerciaux et en respectant les dispositions légales et les directives internes.

5.5 Communication avec les médias

La politique de Pax en matière d'information vis-à-vis des médias est ouverte et honnête. Fondamentalement, seul le service de presse est autorisé à être en contact avec les journalistes. Lors de demandes formulées par des journalistes, nous nous adressons immédiatement au service de presse.

6 Observation, contrôle, manquements

Pax soutient ses collaborateurs dans la mise en application, crée les conditions nécessaires et veille à une formation adéquate.

Les supérieurs sont chargés de transmettre à leurs collaborateurs les principes stipulés dans le code déontologique de Pax ainsi que de veiller à ce que ceux-ci soient respectés. En cas d'incertitude concernant l'application du code déontologique de Pax, les collaborateurs s'adressent à leur supérieur ou au service Legal & Compliance.

En cas de soupçons ou d'indices concrets de manquements au code déontologique Pax, il est impératif d'informer le supérieur hiérarchique ainsi que le responsable du service Legal & Compliance. Ce dernier en rend immédiatement compte au CEO qui décide des mesures à prendre. Des infractions peuvent également être signalées anonymement. Le fait d'avoir fourni l'information ne doit entraîner aucun préjudice pour le collaborateur. Cela ne s'applique cependant pas aux propres manquements.

Les manquements au code déontologique Pax peuvent entraîner des sanctions relevant du droit du travail telles que blâme, avertissement ainsi que licenciement et, selon les cas, demande en indemnisation ou plainte.

7 Examen de conscience

Lorsqu'une personne n'est pas sûre du comportement à adopter ou qu'elle se trouve dans une situation difficile, elle peut s'orienter à l'aide des questions qui suivent:

1. Est-ce que j'agis en conformité avec la loi et selon les standards de notre profession?
2. Est-ce que j'agis selon les valeurs de Pax?
3. Me suis-je suffisamment concerté avec les collègues?
4. Est-ce que je mets mon intégrité, celle de Pax ou celle de ses clients en jeu?
5. Est-ce que je traite autrui comme j'aimerais être traité par lui?
6. Parmi les possibilités existantes, ai-je choisi celle qui correspond le plus à des principes éthiques? Cette décision me procure-t-elle une bonne sensation?
7. Une personne qui examinerait ma façon d'agir approuverait-elle ma décision?
8. Mes actes nuiraient-ils à la réputation de Pax?