



Code de conduite (Code of Conduct)

du groupe RAHN

Sommaire

1	Application du code de conduite	2
2	Nos valeurs.....	2
3	Intégrité et comportement éthiquement correct	3
4	Responsabilité sociale et environnement	4
5	Protection des informations et des données	5
6	Violations du code de conduite	5
7	Informations relatives au contrôle du document	6
8	Protocole de modification	7

1 Application du code de conduite

Le présent code de conduite sert de ligne directrice à tous les collaborateurs, membres de la direction et membres du conseil d'administration du groupe RAHN et définit les principes fondamentaux et les règles de conduite. Les dispositions du présent code de conduite constituent une norme minimale. Dans la mesure où des dispositions plus strictes s'appliquent, le présent code de conduite ne les restreint pas.

Chaque collaborateur du groupe RAHN doit respecter le code de conduite et contribuer à prévenir ou à détecter les violations du code de conduite et à y réagir. Nous sommes tous tenus de respecter personnellement les normes éthiques élevées que nous nous sommes fixées et nous attendons la même chose de nos partenaires commerciaux.

2 Nos valeurs

Chez RAHN, nous sommes fiers de notre longue tradition d'entreprise familiale, de notre conduite responsable et de notre approche professionnelle du service. Notre mission est de soutenir nos partenaires industriels à travers le monde en leur fournissant des matériaux innovants et hautement performants. Nous aidons nos clients à développer des formulations avancées et durables au bénéfice des consommateurs. Notre objectif est de permettre une utilisation efficace de nos produits haute performance en les combinant avec notre savoir-faire technique et notre excellence opérationnelle.

Nos valeurs clés constituent la base de notre collaboration. La mise en œuvre et le développement de ces valeurs se font avec la participation de nos collaborateurs de tous les secteurs de l'entreprise.

Entrepreneuriat et agilité

RAHN est un groupe indépendant qui peut façonner l'avenir de manière entrepreneuriale. Les collaborateurs ont la possibilité d'agir de manière entrepreneuriale, de prendre des décisions de manière autonome dans leur domaine de compétence et d'assumer ainsi des responsabilités pour eux-mêmes et pour l'entreprise. L'esprit d'entreprise ne peut exister sans engagement et passion pour la tâche et l'entreprise. Les collaborateurs de RAHN s'investissent personnellement et assument leurs actes. La dimension internationale est une caractéristique de l'ADN de RAHN. Pour RAHN, l'esprit d'entreprise signifie toujours s'orienter vers les espaces économiques mondiaux et s'aventurer avec courage et ouverture d'esprit dans de nouvelles régions. Agir de manière entrepreneuriale et façonner activement l'avenir signifie également être créatif et innovant, que ce soit par des innovations en matière de produits, de processus ou d'organisation, pour lesquelles RAHN fournit des ressources suffisantes.

Engagement

Rapide, simple et personnalisé. Notre philosophie d'entreprise repose sur la résolution compétente et fiable des problèmes de nos partenaires. Nous prenons des engagements mutuels et les respectons. L'orientation client et service caractérise les actions de tous nos collaborateurs, tant en interne qu'en externe. Cela exige beaucoup d'attention, de passion et de persévérance.

Tradition & continuité

RAHN respecte et cultive ses racines en tant qu'entreprise familiale suisse basée à Zurich. Le succès de l'entreprise repose sur des traditions éprouvées. Des partenariats fiables et durables avec les clients, les fournisseurs et les collaborateurs constituent la base de l'activité entrepreneuriale. La continuité dans l'approche n'est pas en contradiction avec le changement entrepreneurial constant.

Respect

Chez RAHN, l'être humain n'est pas seulement considéré comme une main-d'œuvre, mais respecté dans sa globalité en tant qu'individu. Il est important que la vie privée et la vie professionnelle soient en harmonie, car c'est la seule façon de prendre de bonnes décisions entrepreneuriales à long terme. Même dans les moments difficiles, l'entreprise doit être un soutien pour ses employés. En contrepartie, une grande loyauté envers les intérêts de l'entreprise et l'identification aux valeurs communes sont attendues. L'équité, l'honnêteté et l'intégrité sont des conditions indispensables à l'estime mutuelle et sont des valeurs fondamentales chez RAHN.

Valeurs clés



3 Intégrité et comportement éthiquement correct

Nos actions reposent sur les valeurs d'honnêteté, d'équité et d'intégrité. Nous agissons dans un esprit de partenariat et avons confiance dans les compétences et la loyauté de nos collaborateurs et partenaires.

Conflits d'intérêts

Il y a un conflit d'intérêts lorsque les intérêts personnels, sociaux, financiers ou politiques d'un collaborateur entrent en collision avec ceux du groupe RAHN. Il est interdit d'utiliser sa position au sein de l'entreprise à des fins personnelles ou au profit de la famille ou de proches. Les collaborateurs sont tenus d'éviter les conflits d'intérêts et de loyauté et doivent, en cas de conflit imminent, en informer leur supérieur hiérarchique à un stade précoce. Le supérieur hiérarchique décide des mesures à prendre dans l'intérêt de RAHN.

Corruption

Le groupe RAHN s'oppose à toute forme de corruption, d'acceptation d'avantages, d'octroi d'avantages, de corruption active et passive, et interdit strictement à ses collaborateurs de se livrer à de telles pratiques. Il convient d'éviter toute apparence de comportement corrompu.

Cadeaux et dons

Les cadeaux et les dons ne sont acceptés que dans des limites strictes. L'acceptation ou l'octroi de cadeaux n'est possible qu'à condition qu'ils soient raisonnables. Dans le cadre des relations avec les fonctionnaires, l'acceptation ou l'octroi de cadeaux et de dons est généralement interdit. RAHN a établi des directives contraignantes pour l'ensemble du groupe RAHN concernant les invitations, les cadeaux et autres dons, auxquelles il est fait référence ici.

Concurrence loyale

Nous nous engageons à respecter strictement les principes de concurrence loyale et à veiller à ce que nos actions soient conformes aux lois sur les cartels et à la législation sur la concurrence en vigueur. Ces lois visent à protéger la libre concurrence et à garantir des conditions de marché équitables. Elles interdisent notamment les accords sur les prix, la répartition des marchés ou des groupes de clients, ainsi que tout autre comportement anticoncurrentiel susceptible de fausser ou de restreindre la concurrence.

Contrôle des exportations

En tant qu'entreprise active à l'échelle mondiale, RAHN commercialise ses produits et services sur des marchés où ses clients et partenaires sont peu susceptibles d'être concernés par des restrictions à l'exportation. Il n'est toutefois pas exclu que nos exportations de marchandises puissent être soumises à des restrictions. RAHN a donc défini des directives contraignantes pour l'ensemble du groupe RAHN en matière d'exportations, auxquelles il est fait référence ici.

Respect du droit et de la loi

Le respect des lois et réglementations en vigueur est pour nous une évidence.

Nous exigeons de nos collaborateurs, et en particulier de nos cadres, qu'ils se familiarisent avec les lois, réglementations et règles applicables à leur domaine de responsabilité. Nos cadres ont une responsabilité particulière dans le respect du code de conduite.

Les pratiques commerciales de nos partenaires commerciaux et de leurs fournisseurs doivent également être conformes aux lois en vigueur. Cela concerne en particulier l'importation, l'exportation et le commerce de marchandises, de technologies ou de services, mais aussi les paiements et les mouvements de capitaux.

Gestion des risques

RAHN dispose d'un système de gestion des risques qui examine chaque année les risques internes et externes. Ces examens comprennent la définition des risques en termes de probabilité et d'ampleur des dommages, ainsi que la définition et le suivi des plans d'action et des personnes responsables de leur mise en œuvre.

4 Responsabilité sociale et environnement

La gestion responsable est une évidence pour RAHN et s'inscrit dans une longue tradition.

Droits de l'homme

RAHN connaît les droits fondamentaux de l'homme, leur importance et leur validité générale, et les reconnaît comme norme minimale. Cela vaut pour RAHN indépendamment du lieu, du contexte culturel ou des situations spécifiques. Dans la plupart des régions où RAHN est présent, les droits de l'homme sont inscrits dans la législation nationale et garantis par les institutions publiques compétentes. Néanmoins, RAHN veille attentivement à ce que ses activités ne portent atteinte à aucun droit de l'homme.

RAHN empêche toute forme de discrimination et veille à l'égalité des chances. RAHN offre les conditions nécessaires aux collaborateurs vulnérables. Le travail des enfants est strictement interdit.

Entretenir des relations respectueuses et équitables et traiter les collaborateurs et collègues de travail en conséquence est un élément essentiel de notre culture d'entreprise.

Conditions de travail et protection sociale

RAHN accorde une grande importance à la qualité des conditions de travail et sociales, car ses collaborateurs jouent un rôle déterminant dans la réussite de l'entreprise. RAHN considère le respect du droit du travail national comme un minimum et crée dans toutes les sociétés du groupe des conditions-cadres meilleures que celles exigées par la loi.

Formation continue

RAHN s'engage à employer du personnel qualifié et bien formé. C'est pourquoi RAHN soutient et encourage la formation continue professionnelle et personnelle. L'accent est mis sur les formations directement liées à l'activité actuelle ou préparant à une nouvelle fonction au sein de l'entreprise. Les coûts de formation continue de nos collaborateurs font partie intégrante du budget annuel.

Prévention de la pollution environnementale

RAHN n'est pas une entreprise de production. Néanmoins, RAHN attache une grande importance à ce que l'aspect environnemental soit pris en compte dans la chaîne d'approvisionnement en amont et en aval. Lors de la sélection des partenaires de production, une attention particulière est accordée aux normes appliquées. Si des doutes subsistent quant au respect des normes en vigueur dans le secteur, la question est abordée et des améliorations sont exigées.

Pour plus d'informations sur la responsabilité sociale et l'environnement, veuillez vous référer à notre déclaration RSE.

5 Protection des informations et des données

Nous traitons les secrets commerciaux et autres informations sensibles de manière confidentielle. Cela vaut également pour les informations que nous recevons de nos partenaires commerciaux. La transmission d'informations et de documents confidentiels à des tiers n'est pas autorisée sans autorisation.

En outre, nous accordons une grande importance à la protection des données personnelles de nos collaborateurs, clients et partenaires commerciaux. Seules les données nécessaires à la finalité indiquée sont collectées. Elles sont conservées au moins aussi longtemps que la loi l'exige ou que la finalité existe. Les collaborateurs sont tenus de respecter les dispositions applicables en matière de protection des données lors de la collecte, du traitement et de l'utilisation des données.

6 Violations du code de conduite

Pourquoi il est important de respecter le code de conduite

Nous comptons sur tous nos collaborateurs pour se conformer au code de conduite. Toute violation du code de conduite pourrait nuire à la confiance que nous avons établie auprès de nos clients et partenaires et ainsi exposer l'entreprise dans son ensemble à un risque. Il est donc essentiel que nous puissions, en tant qu'entreprise, réagir rapidement à d'éventuelles violations.

Signaler les violences (Whistleblowing)

Afin de garantir durablement des pratiques commerciales et opérationnelles équitables, les collaborateurs, mais aussi les personnes externes, sont invités à signaler tout comportement grave et toute violation de la loi, par exemple la corruption, la fraude, le harcèlement sexuel, les risques pour la sécurité et les violations des droits de l'homme. Les signalements peuvent être envoyés à Compliance@rahn-group.com. Ils peuvent également être effectués de manière anonyme (par courrier postal à RAHN AG, Compliance, Strictly confidential, Dörflistrasse 120, 8050 Zurich) afin de garantir une protection supplémentaire aux personnes qui les effectuent. Le signalement n'est soumis à aucune exigence formelle. Si les services opérationnels restent manifestement inactifs sans aucune justification, les collaborateurs peuvent s'adresser à un membre du conseil d'administration.

Les signalements sont traités dans le strict respect de la confidentialité, y compris en ce qui concerne les noms des personnes impliquées.

Les personnes qui font un signalement de bonne foi n'ont pas à craindre de représailles, même si le signalement s'avère par la suite infondé. Les lanceurs d'alerte sont protégés contre toute mesure de représailles directe ou indirecte de la part de RAHN ou de tiers. Cette protection s'applique dans la mesure où l'entreprise peut raisonnablement influencer ou empêcher de telles mesures et concerne les signalements effectués de bonne foi.

7 Informations relatives au contrôle du document

Version :	V1.3
Classification :	publique
Statut :	publié
Créateur :	Lisa Prinz
Propriétaire :	Hanspeter Stricker, CFO
Date d'approbation :	30 janvier 2026
Approuvé par :	Direction exécutive
Période d'archivage :	5 ans
Cycle de révision :	tous les 3 ans
Nom du document :	RAHN_Code of Conduct_FR.docx
Emplacement de stockage :	DMS
Version précédente :	V1.2 (disponible en anglais et en allemand)

8 Protocole de modification

Date	Version	Auteur	Description des modifications importantes
07.10.2024	V1.1	Monika Kamm	Chapitre 3, section « Cadeaux et dons » : ajout d'une référence à la directive du groupe RAHN.
26.11.2024	V1.2	Lisa Prinz	Chapitre 6, section « Signaler les violences (Whistleblowing) » : complément
30.01.2026	V1.3	Lisa Prinz	Chapitre 6, section « Signaler les violences (Whistleblowing) » : complément