

**Règles concernant la communication
d'irrégularités
(Instruction relative au whistleblowing)**

01 janvier 2020

Table des matières

1	But.....	3
2	Champ d'application	3
3	Droit de communiquer	3
4	Bureaux de communication externes et internes	4
5	Contenu de la communication.....	5
6	Confidentialité de l'identité	5
7	Communications abusives	5
8	Procédure de communication	6
9	Interdiction de sanctionner	7
10	Protection des collaborateurs accusés	7
11	Protection des données	7
11.1	Devoir d'information.....	7
11.2	Droit d'information.....	8
11.3	Conservation des données	8
12	Interdiction de communications aux tiers	8
13	Renseignements	9
14	Entrée en vigueur	9

1 But

Les relations d'Arbonia AG et des sociétés qui lui sont affiliées (ci-après «Arbonia») avec leurs collaborateurs, leurs partenaires commerciaux, leurs actionnaires et le public sont empreintes d'intégrité, de loyauté et de professionnalisme. Aussi bien les réflexions stratégiques que les affaires courantes se fondent sur les standards éthiques et juridiques les plus élevés. Arbonia condamne tout comportement illicite ainsi que toute infraction au code de conduite d'Arbonia et à son supplément (dénommé ci-après « code de conduite ») de la part du conseil d'administration, de la direction du groupe, des directeurs de division, des directeurs, des collaborateurs, des clients, des fournisseurs et des autres partenaires commerciaux.. Afin de pouvoir mettre en œuvre avec rigueur cette obligation de haute intégrité et prévenir à temps les dommages occasionnés à Arbonia ainsi qu'à ses clients et collaborateurs, Arbonia a besoin, en cas d'infractions au code de conduite et aux instructions concrétisant ledit code, de renseignements correspondants de la part des collaborateurs concernant les irrégularités. Chaque collaborateur est coresponsable du respect des règles.

2 Champ d'application

L'instruction relative au *whistleblowing* s'applique à tous les collaborateurs se trouvant dans un rapport de travail à durée déterminée ou indéterminée avec Arbonia, ainsi qu'aux personnes remplissant une fonction d'organe. L'instruction relative au *whistleblowing* régit les droits et obligations des collaborateurs en cas de communications portant sur des irrégularités présumées. Sont considérées comme irrégularités notamment les infractions au code de conduite d'Arbonia et aux instructions concrétisant ledit code. Lorsqu'il s'agit de déterminer si une manière d'agir concrète pourrait constituer une infraction au code de conduite d'Arbonia, les collaborateurs se fondent sur des critères éthiques et moraux raisonnables, et se laissent guider par le bon sens. Les us et coutumes spécifiques au pays doivent également être pris en considération. En cas de violation de la loi, il n'y a pas de latitude d'appréciation.

Chaque collaborateur est invité en premier lieu à respecter la voie hiérarchique habituelle pour la communication d'irrégularités (communication au supérieur hiérarchique direct, au délégué du personnel, au département du personnel, etc.). Toutefois, si le collaborateur ne peut faire confiance à son interlocuteur habituel ou si celui-ci reste inactif après le signalement, le collaborateur peut s'adresser à trois bureaux de communication internes.

3 Droit de communiquer

Les collaborateurs d'Arbonia sont autorisés et encouragés à dénoncer les irrégularités survenues ou imminentes conformément aux dispositions ci-après lorsqu'il existe des renseignements concrets ou plusieurs indices.

Doivent être dévoilés ou évités par le biais d'une communication notamment les événements suivants:

- comportement punissable;
- infractions au code de conduite et aux instructions d'Arbonia;
- infractions aux lois nationales et étrangères applicables;
- pratiques commerciales douteuses ou comportements en affaires dangereux pouvant entraîner un préjudice considérable pour Arbonia;
- incidents pouvant mettre en danger la santé ou la sécurité des collaborateurs ou de la collectivité (sécurité du travail et des produits);
- incidents pouvant avoir des conséquences négatives considérables pour Arbonia ou ses collaborateurs.

La communication d'une irrégularité doit impérativement porter sur l'activité commerciale d'Arbonia. Le droit de communiquer n'existe pas pour les affaires particulières et les cas de peu d'importance. De tels incidents doivent être clarifiés directement avec la personne concernée, le cas échéant en faisant appel au supérieur hiérarchique.

4 Bureaux de communication

Au cas où un collaborateur ne peut faire confiance à son interlocuteur habituel (ch. 2) ou si celui-ci reste inactif après le signalement, il peut s'adresser aux bureaux de communication suivants :

- **Directeurs de division / Directeurs;**
- **Head of Legal & Compliance**
Adresse: Personnel / Confidentiel
Arbonia Management AG
Head of Legal & Compliance
Amriswilerstrasse 50
CH-9320 Arbon
Suisse
Téléphone: +41 71 447 4580
e-mail: wb-compliance@arbonia.com
Langues: Les communications téléphoniques sont acceptées en allemand, en anglais et en français. Les communications écrites peuvent être envoyées dans n'importe quelle langue. Selon la langue, la communication est confiée à un traducteur.
- **Responsable Internal Audit**
Adresse: Personnel / Confidentiel
Arbonia Management AG
Responsable Internal Audit
Amriswilerstrasse 50
CH-9320 Arbon
Suisse

Téléphone: +41 71 447 4581

e-mail: wb-internalaudit@arbonia.com

Langues: Les communications téléphoniques sont acceptées en allemand, en anglais et en français. Les communications écrites peuvent être envoyées dans n'importe quelle langue. Selon la langue, la communication est confiée à un traducteur.

Si les bureaux de communication compétents restent inactifs, la communication peut être faite à l'un des autres bureaux mentionnés, ou au président de la commission de contrôle. Le nom du président de la commission de contrôle se trouve en règle générale dans le rapport de gestion actuel.

5 Contenu de la communication

Avec la communication, toutes les informations utiles doivent être présentées, notamment une description détaillée de l'irrégularité, le moment et l'endroit du comportement inadéquat constaté, le nom des personnes impliquées dans l'irrégularité et les indications concernant les éventuelles connaissances du management ou d'autres collaborateurs en ce qui a trait à l'irrégularité présumée. La communication peut avoir lieu par oral ou par écrit.

Il ne peut être donné suite aux communications génériques et trop peu détaillées. Les exigences relatives au contenu de la communication et le soin consacré à sa divulgation sont d'autant plus élevés que l'infraction en question est grave et qu'un soupçon se porte sur une personne déterminée.

6 Confidentialité de l'identité

Les communications doivent indiquer le nom. La mention du nom permet un traitement plus efficace de la communication, ainsi que la demande de précisions au collaborateur à l'origine de la communication. Les renseignements divulgués dans le cadre d'une communication, notamment l'identité du collaborateur à l'origine de la communication, sont traités confidentiellement.

7 Communications abusives

Il est défendu de communiquer des informations délibérément fausses ou trompeuses sur une prétendue irrégularité, ou de faire soupçonner sciemment d'autres collaborateurs et supérieurs hiérarchiques. Il n'est pas donné suite aux communications abusives, elles ne bénéficient d'aucune protection juridique (confidentialité de l'identité et interdiction de sanctionner) et elles peuvent entraîner des conséquences disciplinaires et judiciaires.

8 Procédure de communication

Si un signalement est effectué, le bureau de communication enregistre le cas signalé et entreprend immédiatement des investigations sur le dysfonctionnement signalé, à moins que l'inexistence d'une irrégularité ne soit manifeste d'emblée, qu'il s'agisse d'une affaire de peu d'importance ou que la communication ait été faite de manière abusive. Si la communication porte sur des questions relatives au personnel, telles que le mobbing ou le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, la communication reçue est transmise immédiatement au département du personnel afin d'être examinée en détail.

Le bureau de communication interne sollicité informe le Directeur de division / Directeur dans la compétence duquel tombent les faits à élucider de la communication reçue et, en temps voulu, du résultat des vérifications. Si Directeur de division / Directeur concerné ou son comportement fait lui-même partie des faits à élucider, la communication n'est pas portée à sa connaissance. Si une communication est faite directement au Directeur de division / Directeur, il informe le Head of Legal & Compliance de la communication reçue, et en temps voulu du résultat des vérifications des faits. Si le Head of Legal & Compliance ou son comportement fait lui-même partie des faits à élucider, le Directeur de division / Directeur en informe le CEO.

Pour élucider l'affaire communiquée, il peut être fait appel à des bureaux internes ou externes. L'identité du collaborateur à l'origine de la communication est traitée confidentiellement, à moins qu'il ne soit consenti expressément à une transmission.

Tous les collaborateurs, notamment les auteurs de communications, sont tenus de fournir des renseignements au bureau chargé de la clarification des faits et aux éventuels services spécialisés auxquels il est fait appel, et de les autoriser à consulter tous les documents commerciaux. Les droits des collaborateurs accusés sont défendus conformément au ch. 10.

Si une irrégularité est constatée au terme de la procédure, les mesures nécessaires à la suppression de l'irrégularité sont prises sur le champ, et le supérieur hiérarchique est informé de l'issue de la procédure.

Au terme de l'établissement des faits, on informe les collaborateurs qui ont communiqué une irrégularité si des mesures correctrices ou d'autres mesures ont été prises. Dans l'intérêt d'un traitement confidentiel des faits examinés et afin de défendre les droits de tiers (entre autres protection de la personnalité, protection des données), l'information n'est fournie que génériquement, et seulement dans la mesure où ceci est permis par la loi.

Le bureau chargé de la clarification des faits est tenu d'informer sans tarder le conseil d'administration, le président de la commission de contrôle, le CEO, le CFO, le Head of Legal & Compliance et le responsable Internal Audit des irrégularités particulièrement graves ainsi que des mesures prises. De plus, le président de la commission de contrôle et le CEO reçoivent des rapports réguliers sur les procédures pendantes et closes.

L'indépendance des bureaux de communication ainsi que des éventuels services spécialisés auxquels il est fait appel est garantie.

9 Interdiction de sanctionner

Les collaborateurs qui communiquent des irrégularités en toute bonne foi et en conformité avec la présente instruction obtiennent le soutien total d'Arbonia et sont protégés contre les sanctions. Les collaborateurs ne peuvent pas être désavantagés, licenciés, menacés, brimés ou sanctionnés d'une autre manière en raison d'une communication d'irrégularités faite de bonne foi et en conformité avec la présente instruction. Les supérieurs hiérarchiques sont responsables de la protection des collaborateurs à l'origine de communications contre les conséquences négatives de la part de l'employeur ou d'autres collaborateurs. Si les collaborateurs à l'origine de communications craignent des sanctions ou s'ils sont exposés à des sanctions, ils peuvent exiger l'intervention du Head of Legal & Compliance. Les sanctions à l'encontre de collaborateurs à l'origine de communications ne sont pas tolérées par Arbonia, et sont sanctionnées par des mesures disciplinaires.

10 Protection des collaborateurs accusés

Si une communication accuse nommément des collaborateurs, ceux-ci se voient accorder la possibilité de prendre position aussitôt que l'état de la procédure le permet. Les collaborateurs accusés sont informés de la communication concernée immédiatement et conformément aux dispositions du droit de la protection des données selon ch. 11, à moins que l'information ne compromette l'établissement des faits. Les collaborateurs accusés n'ont pas droit à l'information concernant l'identité du collaborateur à l'origine de la communication.

11 Protection des données

Dans le cadre d'une communication, des données et informations personnelles peuvent être recueillies. Arbonia exploite les données et informations divulguées par la communication, procède le cas échéant à des vérifications supplémentaires et peut prendre des mesures correctives ou des sanctions. Dans le cadre du traitement d'une communication, les données et informations personnelles ne peuvent être consultées, traitées et utilisées que par le bureau de communication compétent et les éventuels services spécialisés auxquels il est fait appel (Legal, Internal Audit, HR, etc., conseillers externes). Conformément au ch. 6, l'identité des collaborateurs à l'origine de communications est traitée confidentiellement.

11.1 Devoir d'information

Tous les collaborateurs dont l'identité est citée dans le cadre d'une communication sont immédiatement informés de la réception d'une communication les concernant, à moins que

cela ne compromette la suite de l'établissement des faits. L'information a lieu au plus tard lors de la clôture de la procédure.

Au terme de la procédure, le collaborateur affecté par une communication est informé des vérifications effectuées et de leurs résultats, à moins que cela n'ait déjà eu lieu. L'occasion lui est donnée le cas échéant de corriger la présentation des faits, et d'exiger une rectification des données personnelles et informations traitées.

Si aucune vérification n'est effectuée après une communication parce qu'il est manifeste dès le départ qu'il n'y a pas d'irrégularité ou que l'on est en présence d'un cas de peu d'importance, ou par ce que la communication a été faite de façon abusive, celle-ci est radiée sur-le-champ sans information au collaborateur accusé.

11.2 Droit d'information

Tout collaborateur a le droit d'être renseigné sur le traitement de ses données personnelles, à moins que les intérêts de tiers ou d'Arbonia ne soient prépondérants. Les collaborateurs concernés par une communication n'ont toutefois pas le droit de connaître l'identité du collaborateur à l'origine de la communication.

11.3 Conservation des données

Au terme de la procédure, un rapport contenant les faits, une éventuelle autre version de la personne concernée, les mesures prises ainsi qu'une référence à l'emplacement de l'ensemble des documents est établi. Ce rapport est conservé dans le dossier personnel du collaborateur en question, sous réserve de la disposition du ch. 11.1, dernier paragraphe. Le rapport ainsi que la documentation complète sont conservés aussi longtemps que leur connaissance est requises pour l'exécution du contrat de travail, qu'ils sont nécessaires pour une instruction pénale ou une procédure judiciaire, ou que les données doivent être conservées en vertu de la loi.

S'il est constaté au terme de la procédure qu'il n'existe aucune irrégularité, le collaborateur concerné se voit en outre accorder le droit de faire radier toutes les données recueillies. S'il fait usage de ce droit, la communication effectuée ainsi que l'enquête y relative ne peuvent en aucun cas ressortir du dossier personnel.

12 Interdiction de communications aux tiers

Tous les collaborateurs d'Arbonia sont tenus de garder le secret sur toutes les affaires internes qui n'ont pas été expressément rendues accessibles au public par les services compétents. La communication avec les médias et le public est réservée exclusivement au conseil d'administration, au CEO et au Head of Corporate Communications. Pour la communication avec les autorités de surveillance et les autorités pénales, le Head of Legal & Compliance est également compétent, outre les services susmentionnés.

Il est défendu aux collaborateurs de prendre position à l'égard de tiers (presse, autorités, etc.) concernant Arbonia ou des clients, ou de répondre à leurs questions. Une divulgation externe d'affaires internes peut entraîner des conséquences au plan du droit du travail et du droit pénal.

13 Renseignements

Les renseignements concernant l'instruction relative au *whistleblowing* sont fournis par le Head of Legal & Compliance.

14 Entrée en vigueur

La présente instruction remplace l'instruction du 22 mai 2013 et entre en vigueur le 1 janvier 2019.

Arbon, le 19 décembre 2018

Arbonia AG

Le président du conseil d'administration

La secrétaire du conseil d'administration

Alexander von Witzleben

Andrea Wickart