



## Code de déontologie

Chères collaboratrices, chers collaborateurs,

B+G & Partners veut être perçue comme une agence de communication proche, fiable et humaine. Ces valeurs impliquent que les collaboratrices et collaborateurs de l'agence exercent leurs activités dans le respect de l'ordre juridique, des directives internes et des principes éthiques. Nous défendons nos intérêts dans le respect des principes de loyauté, de transparence, de responsabilité et de fiabilité.

Des comportements inappropriés peuvent engendrer pour B+G & Partners des inconvénients considérables allant de pertes financières à des atteintes à son image.

Une action responsable est donc capitale pour préserver la bonne réputation de B+G & Partners et assurer durablement le succès de l'entreprise. Elle profite à B+G & Partners et à l'ensemble des parties prenantes, notamment ses clients, ses collaborateurs, actionnaires et ses partenaires.

Le bon sens et le respect des principes déontologiques contribuent grandement à la conformité aux dispositions légales et aux instructions de travail internes. Les cadres de conduite doivent être exemplaires à cet égard.

Le présent code de déontologie est l'expression de notre responsabilité d'entreprise. Il synthétise les règles de comportement principales. Il doit vous aider à aborder vos missions de façon responsable. Il vise à protéger B+G & Partners et à vous protéger contre des poursuites civiles ou pénales.

Nous comptons sur votre discernement et vous remercions de votre contribution au maintien de la bonne réputation et de la confiance dont jouit B+G & Partners.

Bruno Gaeng

Roger Barnand

## **Champ d'application**

Le code de déontologie est impératif pour le Conseil d'administration, la Direction, les collaborateurs et les intermédiaires liés à l'agence. Il est par ailleurs complété par des règlements et directives de travail internes plus spécifiques.

## **Principales règles de conduite**

### **1. Honnêteté et intégrité**

Les collaborateurs de B+G & Partners sont tenus d'agir avec honnêteté, loyauté et intégrité, dans le respect des principes éthiques et des standards de comportement prévus dans le présent code de déontologie. L'intégrité crée et garantit la sécurité et la transparence.

### **2. Respect du droit et pratiques commerciales conformes aux règles**

Les collaborateurs exercent leur activité professionnelle avec soin et diligence, dans le respect de l'ordre juridique, des directives de travail internes et des accords contractuels. Ils s'informent régulièrement sur l'évolution de ces règles.

Les collaborateurs sont conscients qu'il n'est jamais dans l'intérêt de la B+G & Partners d'enfreindre ces règles.

### **3. Loyauté dans les affaires**

B+G & Partners offre des produits et des services répondant aux intérêts de ses clients, pour autant que ceux-ci soient en harmonie avec les critères éthiques et avec la mission formulée par l'agence. Dans le cadre de leurs relations contractuelles, les solutions proposées doivent être adéquates et conformes aux besoins des clients. Aucun contrat contraire à l'ordre juridique ou pour lequel il ne pourrait pas y avoir d'application appropriée ne doit être conclu. Les collaborateurs exercent leur activité dans le respect de l'orientation clients, pour autant que celle-ci corresponde aux critères éthiques et à la mission formulée par l'agence.

### **4. Réclamations**

B+G & Partners prend au sérieux les réclamations de ses clients. Les collaborateurs compétents les examinent dans le souci de loyauté et de célérité.

### **5. Protection des données**

Les collaborateurs traitent les données personnelles en fonction du consentement qui leur a été donné par la personne concernée. Ils respectent ses droits, notamment celui de consulter, de modifier ou de supprimer ses données personnelles.

### **6. Sécurité des données et conservation des documents commerciaux**

Toute utilisation des ressources informatiques comporte des risques, les collaborateurs contribuent à diminuer ces risques par le respect des règles de sécurité en vigueur.

Pour la transmission, le classement et l'archivage des données et des informations confidentielles, les collaborateurs n'utilisent que des canaux et dispositifs offrant une sécurité suffisante contre l'accès et les modifications illicites.

Les collaborateurs utilisent les moyens d'information et de communication électronique de façon responsable, uniquement à des fins dûment autorisées ou approuvées. Ils sont conscients que l'utilisation à des fins illicites ou contraires à l'éthique a des conséquences. Il s'agit notamment de la rédaction, la recherche, le téléchargement ou la transmission d'informations ayant un caractère discriminatoire, raciste, pornographique, glorifiant la violence ou portant atteinte de quelque façon que ce soit à la dignité de la personne humaine.

#### **7. Secret des affaires**

Les collaborateurs traitent les informations confidentielles et les secrets commerciaux avec diligence. Ils veillent également à ne pas transmettre d'informations à des collaborateurs non autorisés par les directives internes ou par la direction. L'obligation du secret demeure même après la cessation des rapports de travail pour les informations qui n'ont pas été officiellement publiées ou annoncées.

#### **8. Délit d'initiés**

Les collaborateurs de B+G & Partners s'abstiennent et empêchent toute exploitation ou transmission d'informations sensibles, inconnues du public, sur des entreprises cotées en bourse ou des transactions financières (information d'initiés), ayant pour objectif d'assurer à soi-même ou à autrui un avantage pécuniaire grâce à l'évolution du cours des actions.

#### **9. Libre concurrence**

Les collaborateurs de B+G & Partners adoptent une attitude indépendante et autonome sur le marché et évitent les comportements faussant la concurrence. Ils évitent les pratiques concertées avec d'autres entreprises ou entraînant une restriction illicite de la concurrence.

#### **10. Blanchiment d'argent et financement du terrorisme**

B+G & Partners respecte les devoirs de diligence requis par la législation applicable. Les collaborateurs concernés vérifient tout particulièrement les schémas d'action ou de comportement qui sortent de l'ordinaire. En cas de soupçons fondés, ils engagent les démarches nécessaires et avisent les autorités compétentes. B+G & Partners assiste ces dernières dans leurs investigations.

#### **11. Discrimination**

Les collaborateurs de B+G & Partners évitent toute forme de discrimination dans leurs relations avec tous leurs interlocuteurs internes

ou externes. Par discrimination, on entend le fait de traiter une personne différemment ou de la déprécier du fait de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques, ou du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique.

## **12. Sécurité et santé au travail**

B+G & Partners assure à ses collaborateurs un environnement de travail sûr, en conformité avec les normes de sécurité applicables et avec les règles de sécurité spécifiques liées aux processus de travail et aux installations.

Les collaborateurs de B+G & Partners contribuent à la sécurité de B+G & Partners en respectant les directives de sécurité, notamment en matière d'accès dans les locaux. A ce titre, ils veillent à ne pas laisser pénétrer des personnes non autorisées dans les locaux.

B+G & Partners veille à protéger ses collaborateurs de toute atteinte à l'intégrité personnelle et à instaurer, à tous échelons hiérarchiques, de rapports respectueux et sans violence.

Les collaborateurs qui enfreignent cette instruction ou qui accusent injustement d'autres personnes de tels actes doivent faire face à des sanctions.

## **13. Harcèlement**

B+G & Partners veille à ce que ses collaborateurs travaillent dans un environnement protégé du harcèlement. Ceux-ci s'abstiennent de toute forme de harcèlement moral (mobbing), violence physique ou sexuelle (acharnement, mise à l'écart délibérée, humiliation, tentatives de rapprochement ou de dévalorisation, menaces, etc).

Le collaborateur qui se sent blessé dans son intégrité personnelle, devrait, si possible, informer la personne qui la blesse et lui demander d'arrêter le comportement nuisible. Si cela n'est pas possible ou si la discrimination ou le harcèlement continue, le collaborateur peut s'adresser soit à sa hiérarchie ou au département des Ressources humaines. Ces questions seront traitées avec la plus grande discrétion possible.

## **14. Escroquerie, malversations, vol**

B+G & Partners prend des mesures appropriées pour identifier précocement et éviter tout acte criminel. Elle sanctionne les actes criminels tels que l'escroquerie, les malversations et le vol, la falsification de documents ou d'enregistrements ainsi que l'utilisation abusive d'informations commerciales confidentielles.

Les collaborateurs s'abstiennent de tout acte criminel et tentent d'empêcher de tels actes. En cas de soupçon de fraude, ils avisent le Conseil d'administration. Ces informations seront traitées avec la plus stricte confidentialité.

## **15. Corruption active et passive**

L'acceptation de libéralités en argent, d'invitations, de contreprestations ou d'autres cadeaux pour soi-même ou une personne proche peut constituer une forme de corruption. Elle n'est par conséquent pas autorisée. Sont exemptées de cette interdiction les libéralités relevant du cadre usuel, de faible valeur marchande. En cas d'incertitude sur le caractère d'une libéralité, les collaborateurs en informent sans délai le supérieur hiérarchique. Toute libéralité d'une valeur supérieure à CHF 300.— doit par ailleurs être soumise à l'appréciation du responsable concerné.

Les collaborateurs de B+G & Partners ne doivent pas inciter leurs collègues de travail ou les parties tierces - notamment les membres d'un organe de contrôle externe, les représentants d'une autorité ou d'un partenaire d'affaires - à léser leurs obligations de service ou les devoirs inhérents à leurs fonctions, en leur accordant des libéralités, ou plus précisément, en leur promettant de l'argent, des cadeaux ou d'autres avantages.

#### **16. Conflits d'intérêts et activités accessoires**

Les collaborateurs veillent à ce que leur situation personnelle et/ou professionnelle n'entraîne aucun conflit d'intérêts. Il y a "conflit d'intérêt" lorsque les intérêts individuels d'une personne (ou de sa famille) entrent en conflit ou semblent entrer en conflit d'une façon ou d'une autre (par exemple : amitié, inimitié, intérêts financiers) avec les intérêts de B+G & Partners.

Un conflit d'intérêt peut notamment résulter d'activités commerciales ou de mandats extérieurs à B+G & Partners, par exemple l'appartenance à des conseils d'administration, à des associations, de l'exercice de fonctions politiques ou publiques, d'activités accessoires ainsi que de cadeaux, de libéralités et d'invitations ou de systèmes d'incitations inappropriés.

Les collaborateurs organisent par ailleurs leurs rapports personnels et professionnels de manière à éviter autant que faire se peut les conflits d'intérêts avec l'agence. Ils doivent éviter toute situation pouvant porter préjudice à l'agence.

Les collaborateurs informent leur supérieur ou le Conseil d'administration de leurs activités privées dans lesquelles les intérêts personnels peuvent être en contradiction avec leurs missions professionnelles et l'accomplissement de leurs devoirs.

En cas d'activité accessoire autorisée par B+G & Partners, rémunérée ou non, les collaborateurs de l'agence doivent s'assurer que celle-ci reste compatible avec les obligations découlant du contrat de travail. Ils doivent veiller également, dans le cadre de l'accomplissement de cette activité, à ne pas exercer d'influence pouvant favoriser ou porter préjudice aux intérêts de l'agence.

Lors de l'apparition d'un conflit d'intérêt, le collaborateur doit s'abstenir immédiatement de toute activité en relation avec le dossier concerné.

#### **17. Propriété intellectuelle et droits incorporels**

B+G & Partners respecte la propriété intellectuelle des tiers telle les droits d'auteur, le droit des marques et brevets ou les licences. Les collaborateurs tiennent compte des restrictions concernant l'utilisation ou la copie des œuvres protégées en demandant l'autorisation correspondante à l'ayant droit.

#### **18. Responsabilité sociale**

Les valeurs de B+G & Partners conduisent ses collaborateurs à exercer leurs activités dans le respect et la promotion d'une responsabilité économique, sociale et environnementale.

#### **19. Communications avec les médias, actionnaires et les autorités**

B+G & Partners informe les médias, actionnaires et autorités de manière claire et transparente. Les collaborateurs transmettent systématiquement les demandes des médias, des actionnaires et des autorités (notamment autorités publiques) aux responsables concernés. Sans l'approbation des responsables concernés, les collaborateurs ne peuvent pas confier leur point de vue aux médias ou prendre position publiquement ou sur les réseaux sociaux au nom de B+G & Partners. Au cas où une information interne parviendrait de manière non intentionnelle à des tiers, les collaborateurs informent immédiatement leurs supérieurs et le responsable de la communication institutionnelle

#### **Mise en oeuvre**

Le code de déontologie ne peut pas décrire toutes les situations critiques auxquelles B+G & Partners et ses collaborateurs peuvent être confrontés. En cas de doute ou d'incertitude, les supérieurs hiérarchiques répondront aux questions des collaborateurs et les aideront à prendre une décision lorsqu'ils sont face à un dilemme.

Pour le travail quotidien, B+G précise si besoin le code de déontologie par des instructions de travail internes, dans l'esprit des principes énoncés. B+G & Partners informe ses collaborateurs des règles applicables et veille à ce qu'ils soient formés en conséquence.

Il incombe à tous les collaborateurs, des cadres supérieurs aux collaborateurs nouvellement engagés, de se comporter conformément aux règles.

## **Infractions et sanctions**

B+G & Partners veut éviter les comportements illicites et contraires à l'éthique. Les situations critiques doivent être décelées dès que possible afin d'éviter tout préjudice grave pour l'entreprise. Un échange d'information fluide et bien synchronisé entre l'activité opérationnelle et les fonctions de contrôle est déterminant pour une prévention efficace.

## **Droit d'alerte**

B+G & Partners compte sur ses collaborateurs pour la soutenir, s'ils observent des infractions graves. B+G & Partners encourage expressément ses collaborateurs à s'adresser à leurs supérieurs ou au conseil d'administration quand ils observent des comportements contraires aux règles, tout particulièrement en cas de fraude, d'avantages, reçus à titre privé ou d'autres actes susceptibles d'avoir des conséquences pénales ou civiles. Les déclarations de cette nature sont dans l'intérêt de B+G & Partners. Elles sont traitées de manière confidentielle, dans les limites de la loi. Le collaborateur faisant une telle déclaration n'a pas à craindre de représailles, dans la mesure où il a donné cette information en son âme et conscience et dans une intention intègre. L'entité qui a reçu la déclaration d'alerte est en droit d'en informer les entités nécessaires au traitement de l'information et au règlement du problème soulevé. La confidentialité de l'identité du collaborateur qui a fait la déclaration d'alerte est toutefois maintenue, dans les limites de la loi.

## **Sanctions**

B+G & Partners sanctionne les infractions. Celles-ci peuvent entraîner des conséquences civiles et pénales en plus des conséquences prévues par la législation du travail. Concrètement, ces conséquences peuvent aller de la mise en demeure, d'un avertissement ou de sanctions disciplinaires jusqu'à un licenciement, à une demande de dédommagement et à une plainte pénale.

Montreux, le 28 juin 2019

Four handwritten signatures in blue ink are arranged horizontally. From left to right: a signature that appears to be 'S. J.', a signature that appears to be 'M. J.', a signature that appears to be 'L. J.', and a signature that appears to be 'L. J.'.